

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

Escuela de Posgrado

Dr. Luis Claudio Cervantes Liñán



**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES INDUSTRIALES**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
RASGOS DE PERSONALIDAD MEDIANTE EL BIG
FIVE EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
PRIVADA.**

PRESENTADO POR:

LIC. EUDOLIO MANCISIDOR ALVARADO

**Para optar el grado académico de MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES**

2016

DEDICATORIAS

En primer lugar dedico este trabajo a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida. A mi padre, por haber sido el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi madre, a pesar de nuestra distancia física, siento que están conmigo siempre y sé que este momento hubiera sido tan especial para ustedes, como lo es para mí. A mi esposa de forma especial y a mis hijas a las que amo infinitamente por ser como son, quienes también me apoyaron y alentaron a lo largo de este proyecto.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a mi asesor de tesis por su tiempo, así como por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

ÍNDICE

DEDICATORIAS	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE	4
LISTA DE FIGURAS	8
LISTA DE CUADROS	8
LISTA DE TABLAS	8
LISTA DE GRÁFICOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA INVESTIGACION

A. CLIMA ORGANIZACIONAL

1.1	Marco Histórico del Clima Organizacional.	14
	1.1.1 Evolución del constructo Clima Organizacional.	16
1.2	Marco Teórico del Clima Organizacional.	19
	1.2.1 Enfoques del Clima Organizacional.	19
	1.2.2 Teorías del Clima Organizacional.	21
	a. Teoría de Clima Organizacional de Litwin y Stringer.	21
	b. Teoría del Clima organizacional de Rensis Likert.	23
	1.2.3 Dimensiones del Clima Organizacional.	25
	1.2.4 ¿Cómo se mide el Clima Organizacional?	32

B. PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

1.2.3	Marco Histórico de la Personalidad.	34
1.2.4	Marco Teórico de la Personalidad.	36
1.2.4.1	Las dimensiones de la personalidad.	36
a.	El Dominio Disposicional.	37
b.	Enfoque Lexical de la Personalidad.	39
c.	El Modelo Big Five.	41
1.2.4.2	La personalidad en el Clima Organizacional	42
1.2.4.3	Teoría de los rasgos de la personalidad.	44
a.	Teoría de los rasgos de Allport.	44
b.	Teorías factorialistas de la personalidad de Raymont Catell.	45
c.	Teoría bio-factorial de las dimensiones de la personalidad de Hans Eysenck.	46
1.2.5	Enfoques de la Psicología en relación al Clima Organizacional	49

C. MARCO CONCEPTUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD.

1.3	Marco Conceptual de Clima Organizacional y Psicología de la Personalidad.	50
1.3.1	Definición de Clima Organizacional.	50
1.3.2	Definición de Personalidad.	54

CAPÍTULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1	Planteamiento del Problema.	56
2.1.1	Descripción de la realidad problemática	56
2.1.2	Antecedentes Teóricos.	59
2.1.3	Definición del problema	65
2.1.3.1	Problema General	65
2.1.3.2	Problemas Específicos	65
2.2	Finalidad y Objetivos de la Investigación.	66
2.2.1	Finalidad	66
2.2.2	Objetivos: General y específicos	66
2.2.2.1	Objetivo General	66
2.2.2.2	Objetivos Específicos	66
2.2.3	Delimitación del estudio	67
2.2.4	Justificación e Importancia del estudio	68
2.3	Hipótesis y variables	69
2.3.1	Supuestos teóricos	69
2.3.2	Hipótesis principal y específicas	70
2.3.2.1	Hipótesis Principal.	70
2.3.2.2	Hipótesis Específicas.	70
2.3.3	Las variables e indicadores.	70
2.3.3.1	Definición operacional de variables	71

CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1	Población y Muestra.	76
3.1.1	Población.	76
3.1.2	Descripción de la muestra.	76

3.2	Tipo, Nivel, Método y diseño utilizado en la investigación	78
	3.2.1 Tipo	78
	3.2.2 Nivel	78
	3.2.3 Método y Diseño	79
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	78
3.4	Procesamiento de datos.	83

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1	Presentación de resultados.	84
4.2	Contrastación de Hipótesis.	96
4.3	Discusión de resultados.	102

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Conclusiones.	111
5.2	Recomendaciones.	112

	BIBLIOGRAFÍA.	114
--	---------------	-----

	ANEXOS.	120
--	---------	-----

LISTA DE FIGURAS

Figuras	Pg.
Nº1 Esquema de Clima Organizacional.	22

LISTA DE CUADROS

Cuadros	
Nº1 Variables e indicadores.	71
Nº2 Categorías Diagnósticas.	80

LISTA DE TABLAS

Tablas	
Nº1 Edad en el total de la muestra	76
Nº2 Clima Laboral: Nivel de Autorrealización.	84
Nº3 Clima Laboral: Nivel de Involucramiento Laboral.	85
Nº4 Clima Laboral: Nivel de Supervisión.	86
Nº5 Clima Laboral: Nivel de Comunicación.	87
Nº6 Clima Laboral: Nivel de Condiciones Laborales.	88
Nº7 Rasgo de personalidad: Energía.	90
Nº8 Rasgo de personalidad: Afabilidad.	91
Nº9 Rasgo de personalidad: Tesón.	92
Nº10 Rasgo de personalidad: Estabilidad Emocional.	93
Nº11 Rasgo de personalidad: Apertura Mental.	94
Nº12 Consolidado de Clima Laboral y Rasgos de personalidad.	95

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS

Nº1	Edad en el total de la muestra	77
Nº2	Clima Laboral: Nivel de Autorrealización.	85
Nº3	Clima Laboral: Nivel de Involucramiento Laboral.	86
Nº4	Clima Laboral: Nivel de Supervisión.	87
Nº5	Clima Laboral: Nivel de Comunicación.	88
Nº6	Clima Laboral: Nivel de Condiciones Laborales.	89
Nº7	Rasgo de personalidad: Energía.	90
Nº8	Rasgo de personalidad: Afabilidad.	91
Nº9	Rasgo de personalidad: Tesón.	92
Nº10	Rasgo de personalidad: Estabilidad Emocional.	93
Nº11	Rasgo de personalidad: Apertura Mental.	94

ANEXOS

Anexo N°1.- Instrumentos de Recolección de Datos	120
--	-----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la relación de la percepción del Clima Organizacional con los rasgos de la personalidad del Big Five en los empleados de una empresa privada.

Respecto a los aspectos metodológicos del trabajo: El tipo de investigación fue el descriptivo y el nivel el aplicado.

El estudio presentó una población que estuvo conformada por 80 trabajadores, de una empresa privada.

La muestra que se determinó fue de 80 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos instrumentos: el primero para medir la percepción del clima organizacional el cual constó de 50 preguntas y el segundo instrumento llamado BIG FIVE que se utilizó para medir los rasgos de la personalidad, el cual constó de 132 preguntas, utilizando la Escala de Likert con alternativas de respuesta múltiple.

Se procedió a analizar los resultados, luego se realizó la contrastación de hipótesis, utilizando la prueba estadística conocida como correlación de SPEARMAN.

Finalmente, se pudo determinar que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con los rasgos de personalidad del Big Five en los trabajadores de una empresa privada.

Palabras Claves: Clima organizacional, Rasgos de personalidad.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship of perceived organizational climate with personality traits in the Big Five employees of a private company.

Regarding the methodological aspects of work: The research was descriptive and the applied level.

The study had a population consisted of 80 workers of a private company.

The sample was 80 determined workers, which was applied two instruments: the first to measure the perception of organizational climate which consisted of 50 questions and called BIG FIVE second instrument was used to measure traits personality, which consisted of 132 questions, using Likert scale with multiple choice alternatives.

We proceeded to analyze the results, then the hypothesis testing was performed using the statistical test known as Spearman correlation.

Finally, it was determined that the perception of organizational climate is positively related to the personality traits of the Big Five on workers of a private company.

Keywords: Organizational Climate, Personality traits.

INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, caracterizada por los cambios de paradigmas, la transformación continua y el desarrollo acelerado de la tecnología, las organizaciones muestran un particular interés por implementar sistemas de gestión de calidad que propicien el mejoramiento del Clima Organizacional, conscientes de su eficacia para la organización y que se refleja en el rendimiento y productividad de los trabajadores.

De esta forma, las empresas vienen reconociendo la importancia de estudiar el clima organizacional, debido a que la percepción de sus empleados los induce a determinados comportamientos, los mismos que inciden en la organización y nuevamente en el clima, completando el circuito.

Aparece entonces el interés por conocer los rasgos de personalidad que están más relacionados con el clima organizacional de la empresa para definir mejor las estrategias en la mejora del desempeño de las organizaciones.

El presente trabajo fue estructurado en una serie secuencial de capítulos, estableciéndose así en el primero de ellos los fundamentos teóricos, donde se incluyen los antecedentes de la investigación, marco teórico, así como el marco conceptual correspondiente.

El segundo capítulo, que se titula el problema de la investigación, abarcó la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación y planteamiento del problema, así como los objetivos, hipótesis y las variables e indicadores, luego concluyéndose con la justificación e importancia del estudio.

En el tercer capítulo se muestra la metodología empleada, comprendiendo la misma el tipo y diseño, población y muestra,

así como la técnica e instrumento de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo, titulado presentación y análisis de resultados, se consideró la presentación de resultados, discusión de resultados y la contrastación de la hipótesis.

Finalmente, en el quinto y último capítulo, se seleccionaron las conclusiones y recomendaciones que a juicio del investigador son consideradas las más relevantes en el presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA INVESTIGACION

A. CLIMA ORGANIZACIONAL

1.1 Marco Histórico del Clima Organizacional

El estudio del Clima Organizacional (CO), está ligado a la historia de la Administración y a los aportes de la Psicología, como elemento de predicción del comportamiento. De esta forma, destaca la importancia de estudiar la interacción trabajador-organización en su adaptación al trabajo, y reconoce, las complejas dinámicas que se dan al interior de las organizaciones en las relaciones interpersonales, las que son reconocidas a través de las diferentes teorías administrativas (Mayo, 1927 citado por Méndez. 1982).

Históricamente, los primeros estudios de clima organizacional se encuentran en Lewin, Lippitt y White (1939), Fleishman, (1953) y Argyris

(1958), citados por Toro (2001) y desde entonces se han venido proponiendo investigaciones sobre este tópico.

En 1958), Argyris relaciona el clima organizacional con el concepto de los componentes de cultura que permite la delimitación de las distintas subculturas dentro de la organización. Posteriormente, en esta misma línea, Brunet (2011), reconoce al respecto, que la persona está inmersa dentro de un clima determinado por la naturaleza particular de la organización.

Sin embargo, fue Lewin Kurt (1951), el primero en reconocer al clima psicológico como un fenómeno a estudiar. Al respecto, usa un modelo matemático para explicar la conducta humana y emplea por primera vez, el concepto de “atmósfera o campo psicológico” como una variable interviniente entre la persona y el ambiente, la misma que la da a conocer en su teoría tipológica de la personalidad.

Posteriormente, Lewin et al (1939), utilizan el término “clima social y atmósfera social” de forma indistinta para realizar la relación entre estilo de liderazgo y clima, una dimensión que se convirtió en el determinante para el constructo Clima Organizacional. Según estos autores, el comportamiento de la persona en el centro laboral no depende únicamente de sus características personales, sino de la forma en que percibe su trabajo y los componentes de la organización.

Por su parte, Litwin y Stringer (2004), conciben al individuo como un campo de energía complejo, un sistema dinámico de necesidades y tensiones que dirige las percepciones y acciones. Según estos autores, el comportamiento es el resultado o fusión de las interrelaciones entre la persona y el entorno que la rodea. Asocian los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y el estilo de los administradores, así como los aspectos ambientales en la expresión de las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización.

Mientras, Pace (1968), se refiere al clima organizacional como al padrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes. Igualmente, Pupo, G. (2011), reconoce la preocupación de la organización en lograr un clima favorable que favorezca el incremento de la producción.

De esta forma, Chiaverato (2011), se refieren el Clima organizacional, como un elemento fundamental de las percepciones que el empleado tiene de las estructuras y procesos organizacionales que existen en el medio ambiente laboral, los mismos que dan lugar a un determinado clima en función de las percepciones de sus integrantes. Este clima organizacional induce a determinados comportamientos en los empleados, los que inciden en la organización y nuevamente en el clima, completando el circuito.

1.1.1 Evolución del constructo Clima Organizacional.

En esta perspectiva a mediados de la década de los sesenta el clima psicológico es definido como la percepción individual del ambiente de trabajo y el sentido que le atribuye al mismo. James y Jones, 1974. Citado por Lacio 2003, considera que existe un consenso alrededor de tres aspectos de los estudios de clima: La primera es el clima entendido como la mediación perceptual de los atributos individuales, denominado también con el término de clima psicológico. La segunda, es su definición como la valoración perceptual de los atributos organizacionales reconocida como clima organizacional y la tercera, es su concepción como múltiples evaluaciones de atributos organizacionales mediante combinaciones perceptuales y medidas más objetivas del clima organizacional. De esta manera se observa la ampliación del constructo del clima organizacional.

Reichers y Schneider (1990) el clima organizacional ha sido ampliamente estudiado en los campos de la psicología organizacional e industrial así como en el campo comportamiento organizacional. Estos autores plantean la existencia de tres etapas en la evolución de los constructos del clima organizacional en cuanto a la conceptualización y medición durante este proceso.

Una primera etapa, denominada como “introducción y elaboración”. Si bien las nociones de clima surgen sobre 1939 como ya se ha indicado, es recién en la década del 60 cuando comienzan a realizarse definiciones más específicas del término. En esta etapa el clima organizacional es utilizado como un constructo que ayuda a entender por qué algunas organizaciones son más eficaces que otras, es decir a dar cuenta que las mismas constituían entornos psicológicamente significativos para sus miembros. (Peiró, (2001)

La segunda etapa, se refiere a la “evaluación e incremento”, transcurrió en la década de los 70. Se caracterizó por el auge de la producción científica, surgen las respuestas a las críticas anteriores. Scheneider y Snyder (1975). Proponen una re conceptualización del constructo y ofrecen información que refuta las críticas que surgieron anteriormente. Desde ese entonces el clima es definido como la percepción compartida de las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales, representando un concepto molar indicativo de las metas organizacionales y de los medios apropiados para alcanzarlas.

La tercera etapa considerada como la “consolidación y acomodación”. Desarrollada en la década de los 80, se caracterizó por la disminución de las controversias conceptuales y comprender al clima organizacional como una variable que debería ser estudiada para comprender a las organizaciones y la personalidad de sus miembros. Esta propuesta para algunos se centró en el análisis del individuo y para otros debería ser la organización. Así mismo Toro (2001) señala que el clima organizacional dejó de ser utilizado sólo como una variable

independiente, sino que los autores actualmente se interesan por conocer la interacción que el clima tiene como variable independiente o como variable intermedia o de control.

Finalmente, el término Clima Organizacional fue introducido en la Psicología por Gellerman en 1960. También diferentes investigadores han contribuido a su enriquecimiento como: McGregor (1960); Brunet (2011), entre otros, quienes reconocieron que las condiciones creadas en el centro laboral tienen importantes consecuencias sobre los empleados de la organización.

En este contexto, distinguen el clima organizacional y el clima psicológico en conexión con las conductas y las motivaciones que finalmente pueden incidir en la productividad, enlazando con los aspectos objetivos de la organización como eficiencia, eficacia y calidad de los diferentes procesos de la empresa. (Toro, 1996; Bernal y Soto, 2001).

De ahí, que el interés por su estudio ha crecido rápidamente en los últimos años, por su estrecha relación con los sistemas de gestión de la calidad, debido al reconocimiento de que el nivel de satisfacción de los trabajadores posibilita el desarrollo organizacional y el mejoramiento al interior de la organizaciones (Bernal y Soto, 2001).

1.2. MARCO TEÓRICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El desarrollo del Clima Organizacional se puede entender en función de sus teorías y el estudio de sus dimensiones.

1.2.1. Enfoques del Clima Organizacional.

En la búsqueda de evidencias sobre el Clima Organizacional, es de destacar los enfoques utilizados para su estudio, como el de James y Jones, citado por Brunnet (2011), por el menciona que existen tres diferentes modos de investigación: La medida múltiple de los atributos organizacionales; La medida perceptiva de los atributos organizacionales; y la medida de los atributos personales.

a. La medida múltiple de los atributos organizacionales.

Considera al clima como un conjunto de características que:

- Describe una organización y la diferencia de otras.
- Son relativamente estables en el tiempo.
- Influyen en el comportamiento de los trabajadores.

Bajo este criterio aparece el enfoque objetivista o realista del clima organizacional.

Aproximación objetiva o realista: Comprende el conjunto de características físicas, tangibles, propias de la organización que influyen en la conducta de sus integrantes. Así, el clima se convierte en sinónimo del ambiente organizacional, y en este enfoque, solo se estudian los comportamientos objetivos como el ausentismo y la productividad, dejando a un lado el comportamiento vinculado con la interpretación que hace el trabajador de su situación en el trabajo, de esta forma, para este enfoque, el clima se define, como algo real externo a la persona u objetivo.

b. La medida perceptiva de los atributos organizacionales.

Dentro de este enfoque, el clima se entiende como una medida perceptiva de los atributos organizacionales y está definido, como una serie de características percibidas a propósito de áreas de trabajo de la organización, y se puede deducir, según la forma cómo la organización y las unidades actúan con sus miembros y con la sociedad. Dentro de este enfoque, el clima humano o psicológico de una organización, se le conoce como clima organizacional. En este enfoque, Brunnet (2011), destaca la interacción entre las características propias de la organización con la personalidad de sus integrantes, según este autor, la estructura y el proceso organizacional interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones, de tal forma que el individuo actúa como un filtro de información que recibe de los acontecimientos que ocurren alrededor de él, así como de las características de su organización y de sus propias características personales.

c. La medida perceptiva de los atributos personales.

Este enfoque, vincula la percepción del clima de los valores, actitudes y opiniones personales de los trabajadores, en los que se incluye, además, su grado de satisfacción con la organización, además de las características de la organización.

De esta manera, el trabajador percibe el clima organizacional, únicamente en función a las necesidades que la empresa puede satisfacer.

En la actualidad, las investigaciones han puesto en evidencia la estrecha relación entre los diferentes factores que involucran aspectos físicos y sociales sobre el comportamiento humano

dentro de las organizaciones, presentando el clima de trabajo, satisfacciones positivas o negativas, que inciden en el rendimiento, el ausentismo, la productividad y las relaciones interpersonales.

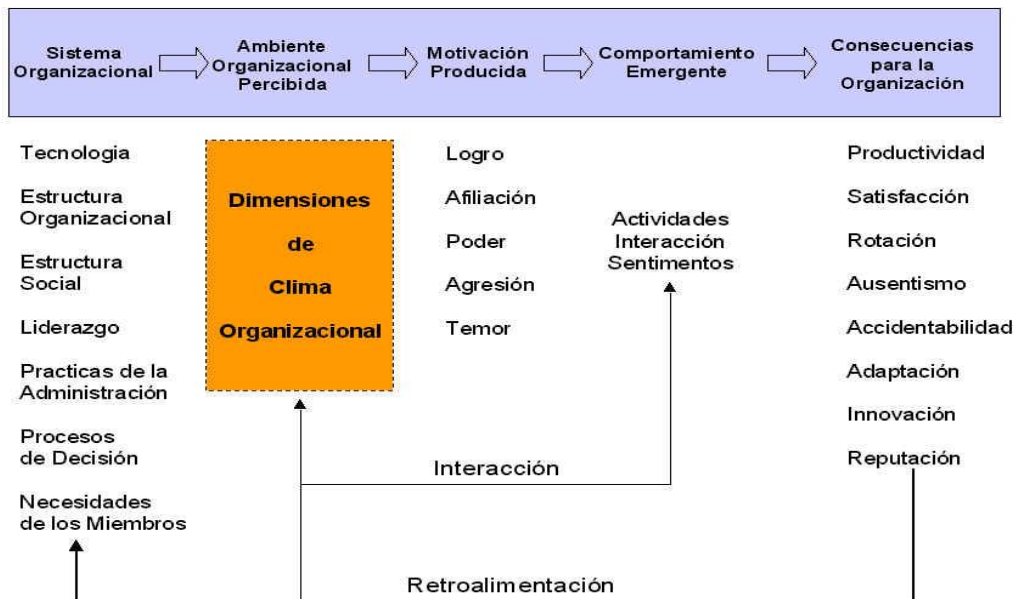
1.2.2 Teorías del Clima Organizacional.

a. Teoría de Clima Organizacional de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer (2004), explican la conducta de los individuos que trabajan en una organización como determinantes situacionales y ambientales que influyen sobre la conducta y percepción de los trabajadores. Y al clima organizacional, desde la perspectiva perceptual, como el conjunto de características del entorno de trabajo susceptibles a ser percibidas, medidas directamente o indirectamente por los trabajadores que trabajan en dicho entorno y afectan el comportamiento y la motivación.

Los autores postulan la existencia de nueve dimensiones dentro del clima de una empresa. Las dimensiones son determinantes conductuales o características que emergen de la interacción social y reflejan la cultura, tradiciones y las acciones propias de la organización que influyen en el comportamiento del individuo, son susceptibles a ser medidas y permiten un análisis de las organizaciones y la forma de interactuar al interior de ellas.

Figura N°1
Esquema de Clima Organizacional



Fuente: Litwin y Stinger (2004)

1. **Estructura**, engloba la percepción que tienen los miembros de la organización sobre las obligaciones, reglas, procedimientos y políticas que están presentes en una organización.
2. **Responsabilidad individual**, es el sentimiento de los miembros sobre su autonomía en la toma de decisiones de trabajo.
3. **Remuneración**, se refiere a la percepción de los miembros de la organización en relación a la recompensa recibida por sus servicios.
4. **Riesgos y toma de decisiones**, corresponde a la percepción de los miembros de la organización sobre los niveles de retos y de riesgos que se presentan en toda situación de trabajo.
5. **Relaciones**, se fundamenta en la percepción de todo los miembros de la organización de su ambiente de trabajo cálido, generoso,

amistoso, que en conjunto propicie las buenas relaciones sociales en todo los niveles.

6. **Apoyo**, corresponde a los sentimientos de los miembros de la organización de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
7. **Tolerancia al conflicto**, es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.(Brunnet,2011).
8. **Estándares de desempeño**, se refiere a la percepción de los miembros de la organización frente a las normas de rendimiento, también involucra las metas implícitas y explícitas y las normas de desempeño.
9. **Identidad**, sentimiento de pertenencia a la organización, que deben tener los miembros de la organización para con la organización en sí, el cual es un elemento valioso dentro del grupo de trabajo por generar el sentimiento de compartir los objetivos personales con las de la organización.

b. Teoría del Clima organizacional de Rensis Likert

Citado por Brunet (2011), es una de las teorías más completas para entender y visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas y analizar las variables que conforman el clima que se observa. Esta perspectiva, contempla dentro de la teoría de Sistemas, que el comportamiento de los subordinados, es causado por el comportamiento

administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, por sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por otro lado también afirma, que la reacción de una persona ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta, es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva. Es decir, si la realidad influye en la percepción, es la percepción que determina el tipo de comportamiento que va a adoptar el individuo.

Por otro lado, es necesario indicar los cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima, que también sirven para explicar los microclimas dentro de las organizaciones. Estos factores se presentan según este autor, como:

1. **Los parámetros en general**, que están relacionados al contexto, a la tecnología y la estructura del sistema organizacional.
2. **La posición de jerarquía**, que el individuo ocupa dentro de la organización, también incluye el salario.
3. **Los factores personales**, como la personalidad, las actitudes, y el nivel de satisfacción.
4. **La percepción de los subordinados y los superiores** del clima de la organización.

En este sentido, Likert establece tres variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

- a. **Variables Causales**, definidas como variables independientes, orientadas a indicar el sentido en que la organización evoluciona y obtiene resultados. Estos

comprenden la estructura de la organización y su administración, las reglas, decisiones, competencias y actitudes.

- b. **Variables Intermedias**, son las variables orientadas a medir el estado interno y la salud de la empresa, se reflejan en la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son de hecho de gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.
- c. **Variables Finales**, son las variables dependientes, surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias mencionadas anteriormente. Estas reflejan los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

1.2.3 Dimensiones del Clima Organizacional.

Los estudios sobre el clima organizacional ofrecen un amplio campo para el estudio sus dimensiones. Las investigaciones que han abordado la medida del clima mediante cuestionarios, no se han puesto todavía de acuerdo en cuanto al número y tipo de dimensiones que tienen que ser evaluadas para tener una estimación lo más exactas posible del clima.

El instrumento más utilizado es el cuestionario de Likert, citado por Bunnet, (2011), mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

1. **Los métodos de mando**, referida a la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.

2. **Las características de las fuerzas motivacionales**, comprende los procedimientos para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. **Las características**, de los procesos y tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
4. **Las características de los procesos de influencia**, destaca la importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. **Las características de los procesos de toma de decisiones**, la pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones así como en el reparto de funciones.
6. **Las características de los procesos de planificación**, forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. **Las características de los procesos de control**, es el ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. **Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento**, la planificación así como la formación deseada.

Dentro de este contexto, Brunet recomienda que para evaluar el clima de una organización, es indispensable asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos cuatro dimensiones:

1. **Autonomía individual**, incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. Lo primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión.

2. **Grado de estructura**, mide el grado al que las personas y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores.
3. **Tipo de recompensa**, se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción.
4. **Consideración, agradecimiento y apoyo**, se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su organización.

Por su parte, Palma, (2004) en la escala CL-SPC presenta cinco dimensiones:

1. Autorrealización.

Es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permite avanzar y sentirse realizados.

La auto-realización se encuadra dentro del contexto la psicología humanista y de la personalidad. Las personas en su mayoría buscan obtener logros o desarrollar habilidades, capacidades y potencialidades, es decir, el desarrollo personal permanentemente. Al respecto. Maslow (1971) citado por Marshall (2015), refiere que la auto-realización es difícil de explicar lo que son o no son, pero es un término que reúne 17 meta necesidades. Las relaciones humanas entiende la participación del trabajador dentro de la organización como una forma de humanizar el trabajo y permitir con ella que los trabajadores logren satisfacer sus necesidades no solo de carencia, sino también de índole superior.

Así, una vez que este nivel remunerativo es constante o satisfecho medianamente, la persona desea cierta seguridad laboral y tranquilidad con respecto a su situación futura. Una vez logrado la seguridad las

personas requieren estar informados de lo que sucede en la organización, sentirse parte del sistema organizacional, siendo la participación de información un medio muy útil de integración y satisfacción de pertenencia.-

2. *Involucramiento laboral.*

Es la identificación que tiene el empleado con los valores organizacionales y el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización, contribuyendo al logro de las metas organizacionales y logrando un mejor desempeño y calidad en su tarea.

Según Robbins, (2013) el compromiso es el elemento fundamental para la generación de equipos eficientes, que se genera en el mismo trabajador, se extiende a sus compañeros y a su vez se proyecta en un objetivo común. Asimismo, este involucramiento genera la motivación de logro y eleva su desempeño laboral.

3. *Supervisión.*

La supervisión como actividad y función especializada, tiene como finalidad la orientación y vigilancia a los subordinados en los procesos de trabajo. Es un proceso sistemático de recogida de información, identificación, análisis y registro de las actividades que se llevan a cabo dentro de una área específica de trabajo, sea industrial, comercial o de servicios.

Por otro lado, la supervisión es un factor determinante tanto para el éxito, como para el fracaso de un proyecto al interior de una empresa. Así, la presencia de problemas estructurales y de servicio no son problemas del proyecto, de los materiales, sino al mal desempeño de la supervisión. El supervisor se enfrenta no sólo a problemas de carácter técnico, sino también a conflictos generados por la interacción humana. El supervisor necesita contar con competencias técnicas, habilidades interpersonales, además de un conjunto de valores y actitudes positivas para un adecuado desempeño de su labor.

La supervisión, según Palma, S (2004), son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. De ahí, que en la actualidad, las empresas buscan contar con un personal altamente capacitado, capaces de producir niveles altos de productividad en un ambiente motivador hacia sus colaboradores.

En esta misma línea, Salazar (2014) cita a Bartle (2011), quien manifiesta que la supervisión persigue alcanzar niveles altos de producción de sus trabajadores y un ambiente agradable, motivador de satisfacción laboral que beneficie a la organización como al trabajador. De esta forma, los niveles de supervisión que se dan al interior de la empresa determinan los estilos de liderazgo.

Los trabajadores necesitan que su jefe se interese por su trabajo y confíe en sus resultados, de ahí depende el clima laboral, es decir la percepción, de que es un integrante importante para alcanzar los objetivos de la organización y la retroalimentación constante que motive al trabajador.

Estilos de supervisión

Los niveles de supervisión dentro de la organización determinan los estilos clásicos de liderazgo, Según Salazar (2014), cita a Amundarain (2011), refiere que existen tres estilos de supervisión que ejercen en la actividad laboral:

Estilo autocrático

Característico de individuos autocráticos, o de una administración donde el poder oficial se centraliza en una sola persona que ejerce un control total sobre sus empleados bajo su gestión. Este tipo de liderazgo toma decisiones sin consultar con nadie, señalan o determinan las funciones,

las normas y los procedimientos de trabajo, que debe hacerse, como y cuando en forma categórica indican las fechas de cumplimiento.

Estilo Democrático.

Estilo de liderazgo participativo permite la participación de los trabajadores en la dinámica de la organización, valora el aporte de los miembros en la toma de decisiones. Este tipo de supervisión aumenta la moral de los trabajadores por el reconocimiento de los aportes y participación directa o indirecta en la toma de decisiones. Pero la responsabilidad de tomar la decisión final recae en el líder democrático.

Estilo liberal

La supervisión que actúa bajo este estilo no ejerce control del problema espera que los trabajadores asuman la responsabilidad y hagan lo que consideren conveniente a las situaciones a las cuales estén enfrentando.

Por otro lado cabe recalcar con respecto a los trabajadores que manifiestan conductas de hostilidad y de resistencia a la autoridad. Esta forma de comportamiento se canaliza imponiendo una autoridad autocrática con la finalidad de dirigir dichas conductas hacia objetivos constructivos y favorables. Según, Amundarain (2011), citado por Salazar (2014) Los trabajadores participan en la supervisión de estilo democrático demuestran agrado de formar parte del equipo laboral. Encuentran un ambiente agradable que les permite trabajar con tranquilidad y ser muy productivo. Los trabajadores que realmente están involucrados con su trabajo y las funciones a desarrollar demuestran estabilidad en el desempeño laboral, que mantienen control ante situaciones de riesgo son las personas que participan en el estilo de supervisión liberal.

Dentro de este contexto frente a las conductas hostiles la disciplina como una acción administrativa es una de las formas de orientar, garantizar el cumplimiento de las normas internas vigentes y mantener un ambiente agradable dentro de la organización. Su aplicación es un referente

permanente que sirve como influencia en todas las áreas y campos y de forma específica en al contexto laboral y el área de la supervisión.

4. Comunicación.

Para Sonia Palma (2004), la comunicación es la percepción del grado de fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Según Goldhaber (2005) las organizaciones están formadas por un grupo de personas que interactúan en un marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos. Estas personas dentro del contexto ocupan distintas posiciones y distintos roles. El flujo de mensajes entre estas personas se denomina redes de comunicación y la dirección de las redes de comunicación dan origen las formas clásicas de comunicación: Descendente, ascendentes y horizontal.

Así para Robbins, la comunicación cumple cuatro funciones dentro de las organizaciones: Control, motivación, expresión emocional e información. La función de control, recae sobre las conductas de interacción entre los integrantes la organización con las distintas jerarquías de autoridad o lineamientos formales y obediencia a las normas que los trabajadores tienen que cumplir y seguir. La comunicación estimula la motivación para el éxito de las distintas tareas u obligaciones, la retroalimentación en el avance hacia la meta y reforzamiento de las conductas que mantienen la motivación y la comunicación. Al respecto Flores-García, J (1999), expresa que para comunicar bien, antes hay que percibir bien, debido a que la clave del proceso de comunicación organizacional es asegurar que la persona correcta reciba la información exacta en el momento preciso y con la asertividad necesaria.

5. Condiciones Laborales.

Es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Al respecto, Argyris (2001), sostiene que si se desarrollan las actividades esenciales de la organización centradas en el logro de los objetivos, el mantenimiento del sistema interno y la adaptación al contexto, la persona tendrá más oportunidad de expresar sus potencialidades, experimentar la autoestima y alcanzar el éxito psicológico por la percepción de las condiciones laborales.

En la organización la remuneración es uno de los indicadores que el trabajador reconoce como atractiva para permanecer en el centro laboral, como reconocimiento a su desempeño y logros de su tarea.

1.2.4 ¿Cómo se mide el clima organizacional?

Existen diversas metodologías en la evaluación y evaluación del Clima Organizacional. Desde los enfoques diagnósticos realizados a través de la dinámica o entrevista con pequeños grupos o utilizando métodos como el grupo Delphi o las técnicas nominales. Según Toro (1996), estos procedimientos permiten evaluaciones muy ricas y profundas, pero no se pueden aplicar a grandes grupos o en estudios de muestras grandes, además generan una información cualitativa que no es fácil de procesar estadísticamente.

También se utilizan las técnicas de encuestas, que como el de Palma (2004), que empleamos en esta investigación, constituye un método más riguroso, más controlado, de naturaleza cuantitativa que facilita el análisis estadístico y comparaciones entre grupos, áreas de trabajo, niveles jerárquicos y todo tipo de contrastación que se desee.

Según Toro (2001), entre los instrumentos de medida del Clima Organizacional más conocidos, podemos mencionar al Inventario de Clima Psicológico de Gavin y Howe (1975); el Cuestionario de Clima Organizacional de James y Sells (1981); el Cuestionario Michigan de Evaluación Organizacional de Camman (1983); la Escala de Ambientes de Trabajo de Moos (1981); el CFK Ltd. de Fox (1973).

Estos instrumentos de diagnóstico miden variables como: cohesión del grupo, relación con compañeros, vida de relación, cooperación o relaciones interpersonales en relación con el ambiente social. Asimismo, suelen evaluar: consideración del jefe, apoyo del supervisor, confianza gerencial o estilo de dirección, todas ellas relativas a la relación de autoridad. También se incluyen en relación con la empresa y con el trabajo, claridad de la organización, claridad del rol, claridad de la dirección o claridad de la estructura. También miden, variables menos frecuentes como retos, riesgos o condiciones de trabajo; y otras variables como satisfacción, motivación, actitudes o elementos culturales, y fenómenos psicológicos.

B. PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

La historia de la investigación sobre la psicología de la personalidad, como elemento de predicción del comportamiento de los individuos ha sido una preocupación entre los teóricos, por su asociación a diferentes aspectos del rendimiento en el trabajo, en especial del clima organizacional.

1.2.3. Marco Histórico de la personalidad.

Empecemos ubicándonos en la etimología del término personalidad del griego “proposon”, que significa cara, rostro, máscara; del latín “persomare”, que significa resonar a través de algo; y el etrusco “persum”, cara cabeza. Por lo tanto personalidad era la máscara que se ponían los actores griegos en las representaciones teatrales que les permitía asumir diferentes personalidades, sin dejar de ser ellos mismos. Es decir, asumir diferentes personalidades dentro de una misma persona, por lo cual el concepto personalidad se origina del término persona.

Nuestro propósito no es hacer un abordaje exhaustivo del proceso histórico personalidad, se pretende resaltar las etapas más significativas del desarrollo la historia de la psicología de la personalidad. Encontramos que la personalidad tiene raíces filosóficas, desde la época presocrática y los aportes de los filósofos como Cicerón (106-43 a. C) la tipología médica hipocrática que dio origen al término personalidad. En el periodo entre 1930 hasta 1950 se consolida como una disciplina científica organizada y diferenciada de los demás campos de estudio de la psicología por la abrumadora presencia de investigaciones, los modelos factoriales de Gattell y Eysenck y el interés por la medición y el estudio de las dimensiones de la personalidad que consideran la existencia de rasgos que implican la estructura de la personalidad y elaboran instrumentos de medida para cada tipo de rasgos que determina las diferencias individuales.

El término personalidad tiene muchas formas de interpretación dentro de la cultura lingüística, se atribuye a cosas, personajes y hechos, para otros es una predisposición natural de base genética y sociocultural, para pensar, sentir y actuar de cierta manera particular. Su abordaje tiene una historia amplia con muchas controversias abordada por numerosos autores como Pelechano, (2000), Larsen y Buss (2005).

La Real Academia Española de la Lengua define la personalidad como “diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra” y como “conjunto de características o cualidades individuales que destacan en algunas personas”.

La personalidad de los individuos que integran la organización, es un elemento importante que nos permite conocer las características que posee cada uno, y así comprender las diferencias entre unos de otros; Cada persona es diferente de otra, esta depende de forma de ser, expresarse, de sus actitudes y su comportamiento en diferentes situaciones.

De esta forma, una exploración complementaria al Clima Organizacional, es el estudio de las características de personalidad de los empleados de una organización para conocer los factores presentes en la satisfacción o insatisfacción que predomina en la organización para alcanzar las metas u objetivos propuestos.

Para Pelechano (2000), la personalidad tiene características psicológicas que identifican a un individuo o a un colectivo de individuos, su génesis, su estructura, su funcionabilidad. Conocer la compleja relación entre personalidad y el clima organizacional, permite prevenir conductas inadecuadas o de riesgo al interior de la organización.

En la actualidad, se está recobrando el interés por determinar las características de personalidad que se asocian significativamente a diferentes aspectos del rendimiento en contextos de trabajo y que permiten predecirlos psicométricamente de manera significativa Hurtz y Donovan, 2000; Hogan y Holland, 2003; Furnham, 2009, sugieren que existen bases sólidas para considerar el uso de evaluaciones de personalidad en la selección de empleados. Asimismo, en esta línea, investigaciones empíricas muy recientes han mostrado que los factores

considerados en estos modelos son útiles para predecir determinados criterios vinculados con el comportamiento de las personas en el trabajo (Furnham, 2009).

1.2.4 Marco Teórico de la personalidad

1.2.4.1 Las dimensiones de la personalidad.

El estudio de la personalidad se fundamenta en una serie de perspectivas o dimensiones de comportamientos, sobre los aspectos específicos de la naturaleza humana. La personalidad es todo, es más que la suma de sus partes, cada parte es un dominio de conocimiento con sus propios métodos de medida y una información teórica que explica lo que es la personalidad. Según Larsen y Buss (2005, existe dentro de este contexto seis dominios de conocimiento acerca de la naturaleza humana.

- Dominio Disposicional, estudia la personalidad en función de los rasgos con que nace la persona.
- Dominio Intrapsíquico, se vincula con la teoría psicoanalítica de Sigmund Freud, determinado por los conflictos dentro de la mente, los sentimientos, los deseos, creencias, experiencias subjetivas, los impulsos sexuales y los mecanismos de defensa.
- Dominio Biológico, comprende el estudio de los sistemas biológicos relacionados con el comportamiento, el pensamiento y la emoción. Esta dimensión comprende la genética, la psicofísica (SNC) y la emoción.
- Dominio Social-Cultural, investiga y explica cómo la personalidad afecta y es afectada por el contexto social y

cultural, determinado por las posiciones sociales, la cultura y el género.

- Dominio de Adaptación, se refiere a los ajustes que las personas efectúan permanentemente frente a los desafíos inevitables de la vida.
- Dominio Cognoscitivo-Experimental, determinado por la cognición, sentimientos, creencias, deseos, sobre uno mismo y los demás. Involucra directamente al Yo, al auto concepto, a las formas de conocimiento, las metas personales y las emociones que acompañan nuestras experiencias.

Dentro de estos dominios, los investigadores han elaborado métodos y explicaciones teóricas sobre la personalidad desde la perspectiva de cada dominio. Así, la perspectiva a desarrollar en esta investigación es el dominio disposicional.

a. Dominio Disposicional.

Este dominio comprende el estudio integral de la personalidad desde la perspectiva de la teoría de los rasgos, como elemento descriptivo de la individualidad humana. Y con el supuesto que los rasgos son estables a lo largo del tiempo y consisten a lo largo de las situaciones, lo que hace que las personas sean diferentes unas de otras.

El dominio disposicional pretende por lo tanto identificar y medir las formas más importantes en las que los individuos difieren entre sí. También se interesa en el origen de las diferencias y en la forma en que se desarrollan y se mantienen en el tiempo.

Este tipo de teorías pretende describir y clasificar a las personas de acuerdo a ciertas características, disposiciones o dimensiones, tanto en el aspecto físico como psicológico, debido a que

consideran que la personalidad, está determinada por factores internos: disposiciones personales o rasgos; y que, la personalidad se mantiene estable o consistente a través de las situaciones, constituyendo, un tema permanente de discusión teórica y de investigación.

Un rasgo se puede definir, en términos generales como una marca distintiva de la persona, que no es más que las disposiciones persistentes o internas que hace que la persona piense, sienta y actúe en su entorno de una manera característica.

Para Cloninger (2005), un rasgo es un constructo teórico que describe un aspecto básico de la personalidad que difiere ampliamente de lo que en general se le conoce y de las teorías de los rasgos que coinciden en algunos aspectos básicos como que : Recalcan las diferencias individuales que son característica más o menos estables a través del tiempo y las situaciones; mientras que otros, ponen énfasis en su medición por medio de tests o cuestionarios, que miden los rasgos específicos o generales de un individuo, este enfoque se encuentra en permanente debate e investigación empírica.

A lo largo del tiempo se han usado tres enfoques para identificar los rasgos:

El enfoque Teórico, hace uso de la teorías existentes sobre la naturaleza de la personalidad para identificar de manera específica las variables más importantes.

El enfoque estadístico, utiliza procedimientos estadísticos como el análisis factorial para identificar los rasgos importantes.

El enfoque Lexical, considera que todos los rasgos importantes han sido capturados por el lenguaje natural y usa la frecuencia de sinónimos y la universalidad transcultural.

b. Enfoque lexical.

Según este enfoque, la forma natural de describir las diferencias entre las personas es a través de los rasgos enlistados y definidos en el diccionario que han quedado codificados en sus respectivos lenguajes. Según Larsen y Buss (2005), existen dos criterios básicos para identificar los rasgos del lenguaje común. a) La frecuencia de sinónimos, se refiere a que un atributo que identifica a un rasgo, tiene no sólo uno o dos adjetivos de rasgos para describirlo, sino más cuatro u ocho palabras, haciendo la interpretación y las diferencias individuales más importantes, y b) La Universalidad transcultural, se refiere a que si un atributo de la personalidad es bastante importante en todas las culturas y es codificado por sus miembros con su propio lenguaje, el rasgo debe ser importante de manera universal en lo que significa. En cambio, si un rasgo existe solo en unos pocos lenguajes y están ausentes en la mayor parte, sólo será de utilidad local.

El supuesto básico de esta teoría, es que los términos lingüísticos son capaces de captar y codificar las unidades básicas del comportamiento humano. De esta forma, si algo es importante para el conocimiento del ser humano, habrá una palabra que lo designe.

Desde este supuesto se han realizado estudios para comprobar cuántos términos lingüísticos identifican rasgos. Estos términos se agrupan en categorías y en función de estas se crean cuestionarios o listas de adjetivos.

Los trabajos de investigación se inician con Allport y Odbert, (1936), citados por Larsen y Buss (2005), quienes revisaron el diccionario Webster de la lengua inglesa, identificando términos

pertinentes a la personalidad; posteriormente, Cattell (1943) tomó como base 4500 rasgos que supuestamente eran estables para su análisis léxico de la personalidad, pero no pudo someter al análisis factorial por el poder limitado de las computadoras en esa época. Sin embargo los redujo a 171 rasgos. Finalmente, Fiske (1949), tomó 22 rasgos de los 35 núcleos de Cattell y el análisis dio como resultado cinco factores. De esta manera fue uno de los primeros en descubrir una versión del modelo de los cinco factores.

Asimismo, Tupes y Christal (1992), examinaron la estructura factorial de las 22 descripciones simplificadas en ocho muestras de estudio y obtuvieron cinco factores a los que denominaron: Arrebato, Afabilidad, escrupulosidad, estabilidad emocional, y cultura. Esta propuesta de los cinco rasgos de personalidad fue replicada por McCrae y Costa (1985), Digman y Inouye (1986).

A partir de los 80 se incrementa el interés en el estudio de los cinco factores de la personalidad, autores como Goldberg (1982) quien le da el nombre de los "Cinco Grandes". McCrae y Costa (1985-1995), estos autores introducen una nueva variante en la metodología de la evaluación de la personalidad considerada en cinco dimensiones, a través de cuestionarios que pudieran ser auto administrado.

En la perspectiva léxica se destaca la teoría elaborada por R.B. Cattell y la teoría de propuesta de R. McCrae y P.T. Costa, sobre los 5 factores o dimensiones transculturales de personalidad. Dentro del modelo factorial-biológico, encontramos la teoría tridimensional de la personalidad elaborada por H.J. Eysenck.

En la actualidad, las teorías léxicas predominantes están incluidas en el denominado modelo de los cinco grandes. Sus postulados fundamentales son: Existen cinco dimensiones básicas de la personalidad; Tienen base temperamental y reflejan nuestra

evolución filogenética; Son ateóricas y no experimentales; Son transculturales; Son útiles para describir la personalidad en todas sus fases evolutivas.

c. El Modelo Big Five.

A este respecto, el modelo de los **Big Five o cinco grandes factores** (Digman, 1990, John, 1990,) se propone como un intento de mediación y unificación frente a las distintas propuestas existentes. En este modelo convergen la investigación lexicográfica y factorialista. La lexicografía (Catell, 1943), como ya la hemos descrito anteriormente, se basa en las diferencias más sobresalientes y socialmente más relevantes codificadas en lenguaje sencillo; mientras que la factorialista se basa en el examen de las relaciones entre los diferentes descriptores de la personalidad que definen los distintos factores de la personalidad.

Su historia es larga y ha sido examinada en diversos países del mundo, siendo uno de los modelos más relevantes en el estudio de la personalidad en los últimos años, siendo este modelo el resultado del estudio factorial léxico clásico a partir de los años 80, surge una nueva tenencia de investigación con los cinco factores de personalidad (Big Five).

Los cinco factores se derivan originalmente de la interacción de dos espacios de investigación, la psicoléxica y la tradicional factorial. La primera la psicoléxica, son modelos que parten de la idea que el lenguaje contiene palabras que hacen referencia a características de la personalidad humana. Si eso es así, deberíamos encontrar estas palabras en cualquier lengua (universales léxicos). El lenguaje debe desarrollar palabras que hagan referencia a las características más importantes,

(Goldberg, 1981, 1982; Norman 1963), citados por Cloninger, Susan 2005). Este enfoque se basa en los términos lingüísticos que mejor describen de forma específica los distintos atributos de la personalidad y recurre al vocabulario y al lenguaje para identificar los principales rasgos de la personalidad, lo que ha dado en llamar los cinco grandes factores de la personalidad y sus componentes.

La segunda línea de investigación corresponde a la tradición factorial, que examina los mismos factores a través de del análisis factorial contenidas en los cuestionarios de personalidad. A partir de estas investigaciones los Cinco Grandes parecen configurarse como una estructura adecuada e integradora para la descripción de la personalidad en el lenguaje natural y en el contexto de los cuestionarios de personalidad.

1.2.4.2 La personalidad en el Clima Organizacional

El aporte de la psicología ha sido valioso en la mejora y desarrollo de las organizaciones en las últimas décadas, siendo reconocida por su contribución en el conocimiento de la conducta humana, toda vez, que se centra en el "hacer" de los empleados al interior de las organizaciones. Su enfoque multidisciplinario, permite el manejo de la problemática, la optimización de los recursos humanos, además, del sostenimiento de los valores que permiten desarrollar el sentido de pertinencia y de alineación con la empresa.

Al respecto, Marchant (2006) sostiene que el Clima Organizacional está estrechamente relacionado con el comportamiento personal al

interior de las organizaciones que se dan a través de las interacciones interpersonales y jerárquicas. Así, la vida de los trabajadores se desarrolla diariamente dentro de las organizaciones con una vida social en la cual se mezclan y enfrentan ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones que pueden influenciar positiva o negativamente en el clima organizacional. Por esta razón, los responsables de tales organizaciones se esfuerzan por canalizar y orientar esos comportamientos con el objeto de producir bienes o servicios.

Por ello, el campo de estudio de la psicología organizacional, es el trabajador, susceptible de estímulos internos y externos, debido a que las interacciones siempre se expresan a través de las personas, quienes tienen una personalidad que reacciona subjetivamente ante diversas situaciones, debido a que la persona aspira al éxito psicológico y a la autoestima, por ello, la personalidad, es la forma en que el trabajador responde a su entorno, a la percepción y a la resolución de problemas y conflictos que se dan al interior de su organización.

Lograr el cambio o transformación del clima organizacional, no es una tarea sencilla, requiere de la interiorización y la participación activa de todos sus protagonistas, de replantear y alinear los objetivos personales y organizacionales en busca de un bien común en la mejora de la productividad, sobre todo requiere una reingeniería de las actitudes personales positivas.

Entre las teorías más relevantes de la personalidad podemos mencionar las siguientes:

1.2.4.3 TEORÍAS DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD

Esta teoría se basa en un modelo explicativo del comportamiento humano, que pretende describir y clasificar a las personas de acuerdo a ciertas características o dimensiones, tanto en el aspecto físico como psicológico. Desde este punto de vista, la personalidad está determinada por una jerarquía de rasgos estables y consistentes que determinan, explican y, hasta cierto punto, permiten predecir el comportamiento individual, en la medida en que guían la forma en que cada persona piensa e interpreta la realidad. También, (Morris 2001), coincide con esta definición, que implica una disposición estable a comportarse de una manera parecida en varias circunstancias, lo que permite hacer predicciones de la conducta.

En los años 30, Allport y Odbert,(1936) fueron los primeros en definir el término rasgo, como las tendencias determinantes generalizadas y personalizadas y modos consistentes y estables de adaptación de la persona a su ambiente.

Dentro de este dominio, desarrollaremos a continuación las teorías que se han propuesto las investigaciones más importantes en este campo.

a. Teoría de los rasgos de Allport.

Allport, la define como una predisposición, una actitud o tendencia a responder de una manera determinada, forma parte del sistema neuropsíquico que tiene la capacidad de convertir muchos estímulos en equivalentes funcionalmente equivalentes y de iniciar y guiar equivalentes de conducta expresiva y adaptativa. (Allport 1970). Identificando tres tipos de rasgos: Los rasgos cardinales, Los rasgos centrales y los rasgos secundarios.

Los rasgos cardinales, son los rasgos dominantes que se genera el comportamiento de cada individuo.

Los rasgos centrales, son las características que representan la individualidad de la persona que se refleja en su comportamiento, por ejemplo, entusiasta, sociable, honesto, agresivo, solitario, tímido etc. Allport observó que la mayoría de las personas tiene entre cinco y diez rasgos centrales que son suficientes para conocer la personalidad de un individuo.

Los rasgos secundarios, son características específicas de menor importancia a la hora de predecir la conducta de un individuo, “son menos llamativos, menos generalizados, menos consistentes y es menos común que entren en acción” en general, se le relaciona con las preferencias personales, gustos, creencias.

b. Teoría factorialista de la personalidad de Raymont Catell (1905 - 1998)

Esta teoría, hace uso del análisis factorial como técnica estadística para identificar las dimensiones más relevantes que configuran la estructura la personalidad, desde este enfoque encontramos dos enfoques: *El modelo lexical factorial de Catell*, se fundamenta en los vocablos del lenguaje natural que mejor describen los atributos de la personalidad y *el modelo factorial biológica*, centrada en el estudio de determinadas estructuras biológicas ejercen sobre la conducta humana.

Cattell, (1979), tomó el rasgo, como unidad fundamental para descubrir la personalidad y lo definió como “tendencias permanentes de reacción”. Schultz, (2010), considerando que

existen unos rasgos comunes a todos los individuos con los que se puede describir y medir la personalidad a diferencia de Allport, para quien los verdaderos rasgos eran individuales.

Cattell utilizó el análisis factorial para aislar los rasgos que explican el comportamiento humano llegando a la conclusión que 16 factores subyacen a la personalidad humana. A estos factores los llamó factores fuente o primarios conformando así, su esfera de la personalidad. Propone 16 factores, de ahí su 16 PF: Cuestionario Factorial de Personalidad derivado de la Teoría de Sistemas.

c. Teoría bio-factorial de las dimensiones de la personalidad de Hans Eysenck (1916 - 1997)

Aparecen otras teorías, que proponen un número menor de factores, denominados “super factores” como el de Eysenck y Eysenck (1990), aborda el estudio de la personalidad desde la perspectiva biológica, todo ser humano es producto de una disposición o rasgos heredados que determinan la estabilidad, consistencia a las acciones, las reacciones emocionales y los procesos cognitivos. Entiende el rasgo como factores disposicionales que determinan nuestra conducta regular y persistente en muchos tipos de situaciones diferentes. Eysenck considera tres tipos de rasgos o dimensiones de personalidad: Extroversión – introversión (E); Neuroticismo - estabilidad emocional (N) y Psicoticismo (P). Que comente le reconoce con el modelo de personalidad PEN.

A continuación se describe cada uno de los rasgos. Eysenck describe los rasgos situándolos en una estructura jerarquía

La dimensión extraversión – introversión (E),

La extroversión, es una dimensión bipolar que ubica en el extremo alto la extroversión y en el otro extremo, el de las puntuaciones bajas hallamos la introversión. La extroversión presenta rasgos que tienen que ver con la tendencia a la socialización, la búsqueda de la excitación, la aventura, a la asertividad, vivacidad, la actividad y el dominio. (Eysenck, 1990), y en la introversión, en contraste, le gusta pasar más tiempo solo consigo mismo, busca la tranquilidad, es reservado, de pocos amigos, organizado, generan una actividad moderada y rutinaria.

Esta dimensión, según Eysenck es una cuestión de equilibrio entre “inhibición y la “excitación que se produce en el cerebro frente a situación comprometida que reactivan el sistema nervioso. Si alguien es extrovertido experimenta una fuerte inhibición cuando se enfrenta a una situación traumática, el cerebro del extrovertido se inhibe lo que significa que se vuelve insensible al trauma, por tanto recordará muy poco de lo que ha ocurrido.

En el caso del introvertido frente a un trauma su cerebro no le protege lo suficientemente o rápidamente. Más bien se mantiene en alerta y recuerdo permanente.

Base biológica de E

Para explicar la base biológica de esta dimensión Eysenck, propuso la teoría “arousal”, según esta teoría las dimensiones: extroversión y neuroticismo tienen una base biológica. La extroversión lo ubica en el sistema reticular activador ascendente (SRAA) y para el neuroticismo en el sistema límbico. Las personas con baja extroversión (introvertidos), se caracterizan por umbrales de activación menores en el SRAA, que aquellos con alta extroversión. Los introvertidos requieren estímulos de baja intensidad, mientras que los extrovertidos requieren que estos sean mayores para activar su SRAA. Y los introvertidos requieren

un nivel más bajo de estimulación que los extrovertidos, debido a su mayor actividad cortical.

Neuroticismo - estabilidad emocional (N)

Neuroticismo (N) Son rasgos más específicos de la personalidad que se ubica dentro de los trastornos neuróticos como la depresión, trastornos de ansiedad, los estados de ánimo. Un individuo con alto N es: presenta características como: ansioso, deprimido, tenso, irracional, tímido, triste, emotivo, con baja autoestima y sentimientos de culpa (Eysenck, 1990).

Su base psicofisiológica se ubica en el sistema límbico (hipocampo, amígdala, cíngulo, septum e hipotálamo) Estructura nerviosa directamente relacionada con las manifestaciones emocionales el temor y la ansiedad.

Psicoticismo (P).

Las personas con niveles altos en P presenta las características: impulsividad, agresivo, frío, egocéntrico, falta de empatía, hostilidad. En casos extremos son individuos psicópatas, psicóticos, criminales, drogadictos. Un individuo con bajo P es: altruista, empático, responsable, socializado y convencional (Eysenck, 1990).

1.2.5 Enfoques de la psicología en relación al Clima Organizacional

Teniendo en cuenta que el Clima Organizacional, es un término muy propio de la Psicología Organizacional, encontramos dos corrientes psicológicas que la sustentan según Brunet (2011):

La Psicología de la Gestalt, corriente del pensamiento de la psicología moderna, surgida en Alemania a principios del siglo XX, y cuyos exponentes más reconocidos han sido los teóricos Max Wertheimer, Kurt Koffka. Fue, Lewin Kurt (1890), quien amplió la teoría al incluir las necesidades, la personalidad y las influencias sociales, sobre todo la motivación del ser humano.

Según la Gestalt, la mente es activa y no acepta pasivamente lo que percibe, sino que busca significados constantemente frente a los estímulos externos. De ahí, sus dos principios de la percepción, en el primero, las imágenes son percibidas tal como existen en su totalidad y no como mera suma de sus partes constitutivas; en la segunda, el individuo se comporta de acuerdo a lo que percibe del trabajo y su entorno. Es decir, captan su entorno basados en juicios percibidos y deducidos de ellos mismos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. De este modo la percepción del ambiente de trabajo y del entorno influye en el comportamiento. De ahí, la importancia de la percepción en el trabajo por su gran influencia sobre las acciones productivas de los trabajadores.

Otra de las investigaciones más importantes llevada por Heider Fritz (1958), fue analizar la forma en que las personas perciben las relaciones interpersonales. En base a los principios de la Gestalt sobre la percepción, sostiene que la persona tiende a percibir su medio de forma organizada, como un todo estructurado y coherente.

La escuela Funcionalista, surge en contraposición a la escuela estructuralista, mientras el estructuralismo trataba de descubrir cómo funcionaba la mente, el funcionalismo era práctico, porque se preocupaba de cómo funcionaba la mente, y por los procesos psíquicos que permitían a las personas adaptarse al medio en que vivían.

Esta escuela, sostiene que el pensamiento y el comportamiento de la persona, depende del ambiente que lo rodea. Asimismo, destaca que las

diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Por lo tanto la intervención de estas dos escuelas en la investigación del clima organizacional, adopta en común un elemento base que no es más que el nivel de homeostasis, es decir, el equilibrio que los individuos tratan de obtener con el mundo que los rodea. Así, de acuerdo con los funcionalistas, los trabajadores interactúan con su medio y participan activamente en la determinación del clima organizacional.

1.3 MARCO CONCEPTUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD

1.3.1 Definición de Clima Organizacional

Existe abundante literatura acerca del Clima Organizacional, con enfoques distintos, sin embargo existe consenso en reconocerlo como la percepción o representación que las personas derivan de las realidades laborales en las que están ubicadas. Al respecto, Toro (1996), refiere que se habla de una percepción o representación de las realidades del trabajo y no de la opinión acerca de esas realidades. es decir, es una manera de ver la realidad, que es compartida por las personas de un grupo y de una empresa. Esa manera de ver compartida es influida por la realidad misma, por los líderes y personas influyentes en el grupo, por los compañeros y colegas, por los clientes, por la familia y, obviamente por la gerencia.

En la actualidad, el concepto de clima organizacional ha sido conceptualizado como un constructo molar que comprende representaciones psicológicamente significativas de estructuras, procesos y eventos organizacionales. Al respecto, los investigadores han propuesto que tales representaciones son una interpretación de los eventos organizacionales, basada en las estructuras de conocimiento de

un individuo que reflejan valores personales u organizacionales (Parker et al, 2003).

En este sentido, el clima psicológico es visto como una propiedad de la persona, y por lo tanto, éste es el nivel apropiado de teoría, medición y análisis. En cambio el Clima Colectivo, el Clima Organizacional y la Cultura Organizacional, son constructos de nivel grupal que pueden medirse mediante la agregación de percepciones de Clima Psicológico. En otras palabras, para poder hablar de Clima Organizacional, es necesario la existencia previa de acuerdo entre miembros de la organización para poder realizar la agregación, ya que implica una asignación compartida de significado e indicaría cómo las personas en general, perciben a su organización (Parker et al, 2003).

En el desarrollo de nuestra investigación de enfoque psicológico, hemos elegido la definición de Baguer (2012), quien refiere que el clima laboral es el ambiente humano en el que los colaboradores de una organización perciben ciertas características del ambiente de trabajo y que por lo tanto, influyen en su conducta, asimismo, el de Tagiuri (citado por Gan y Berbel, 2007), que señala al clima laboral, como la cualidad relativamente duradera, que los colaboradores describen por la percepción obtenida durante su experiencia laboral, de tal modo que influye en su conducta y puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos del ambiente.

Definiciones que parten desde las propiedades y características percibidas en la organización, determinada como percepciones donde se presume dominan los factores de organización, los esquemas cognoscitivos individuales y las percepciones sumarias, donde la persona y la situación interactúan, tan necesarios para la optimización de la organización.

Desde esta perspectiva, el estudio del Clima Organizacional permite conocer como la persona percibe e interpreta su ambiente externo y

satisfacción. Generando una cronología de las definiciones propuestas por los investigadores y las representaciones e interpretaciones cognoscitivas de James y Jones (1974) y de Schneider (1975), a las percepciones generales o sumarias de Schneider y Reichers (1983), encontramos que el clima refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

Frente a la diversidad de aportes de los autores con respecto a la definición de clima organizacional. Álvarez (1992), presenta un análisis de las definiciones más significativas.

Lewin, K. (1951). Refiere que el comportamiento humano está en función del “campo” psicológico o ambiente de la persona. Así, el concepto de clima es útil para enlazar los aspectos objetivos de la organización.

Cornell, F. (1955) lo define como una mezcla de interpretaciones o percepciones que las personas hacen en una organización de sus trabajos o roles, y solo a partir de esas percepciones se puede conocer determinar las características de ese clima organizacional.

Argyris (1958), Promueve el desarrollo de una atmosfera interpersonal de confianza, franqueza y tranquilidad en la organización entre el sistema y el individuo, al entender que el individuo al querer satisfacer sus necesidades entra en conflicto con la organización, ya que la autorrealización personal no es siempre coincidente con las reglas existentes en la organización.

James y James, (1989). Es la percepción del individuo del impacto psicológico total del ambiente de trabajo sobre él en términos positivos o negativos. En (1974), los mismos autores, sugiere que el término que se debe utilizar es de ***clima psicológico***, debido a que trata de interpretaciones cognoscitivas agregadas de la mano de obra organizacional que surge de la experiencia en la organización y de la

interpretación del significado implícito en las características, acontecimientos y los procesos organizacionales.

Dubrán, (1974), citado por Alvarez, (1992). Refiere que cada organización es una entidad con características propias, que la identifica. Estas son percibidas por sus miembros y crean una estructura psicológica que influye en el comportamiento de los participantes. Para este autor el clima es la “sensación”, la “personalidad” y “el carácter”, del ambiente interno de la organización.

Gonçalves, A. (2004). Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral y que afectan a su rendimiento en el trabajo.

Gálvez, (2004), conceptualiza el clima laboral como la expresión personal de los trabajadores y directivos de la percepción que se forman y que incide directamente en su desempeño en la organización.

Palma, Sonia (2004), es entendida como la percepción del ambiente de trabajo que permite obtener el diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

1.3.2 Definiciones de Personalidad

Según **Gordon Allport. (1970).** "Personalidad es la organización dinámica en el interior del individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos a su ambiente." Se refiere que la personalidad es una estructura con característica propia en contante cambio y desarrollo. Este atributo interno e externo propio del ser humano que lo mueve a actuar.

Por su parte, **Pelachano (2000)**. Entiende la personalidad como el elemento estable de la conducta de una persona que la caracteriza y diferencia de los otros. Cada individuo presenta una serie de características propias, intelectuales, afectivas, cognitivas y el conjunto organizado determina la personalidad del individuo.

Mientras Liebert y Spiegler (2000), la definen la personalidad como la organización dinámica de las características de una persona particular, físicas y psicológicas, que influyen en la conducta y las respuestas al ambiente social y físico. Algunas de estas características serán únicas de la persona específica.

Morris y Maisto (2001) definen la personalidad como “el sello psicológico exclusivo de cada uno; caracteriza nuestro patrón individual de pensamientos, sentimientos y conductas” (p. 434).

Para **Larsen y Buss (2005)**, la personalidad se define como “un conjunto de rasgos psicológicos y mecanismos dentro del individuo que son organizados y relativamente estables, y que influyen en sus interacciones y adaptación al ambiente intrasíquico, físico y social”.(p.9-12)

Robbins, S. (2011), entiende la personalidad como la suma total de las formas en que un individuo reacciona y se relaciona con los demás. Esta forma peculiar de reaccionar hace la diferencia del uno con el otro.

Eysenck, E. (1990), define la personalidad teniendo en cuenta los componentes básicos de la conducta humana: el cognitivo (Inteligencia), el conativo (carácter), el afectivo (temperamento) y el somático (constitución) de este modo la personalidad lo entiende como “Una organización más o menos estable y duradera del carácter,

temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única al ambiente”.

Para **Feist y Feist (2007)**, la personalidad “es un patrón de rasgos relativamente permanentes y de características singulares que confieren coherencia e individualidad al comportamiento de una persona”.

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Planteamiento del problema

2.1.1 Descripción de la realidad problemática.

Los cambios acelerados en la estructura socioeconómica, así como las tendencias y dinámicas de la sociedad del conocimiento del mundo globalizado, caracterizada por los nuevos paradigmas, valores y el desarrollo acelerado de la tecnología en el actual mercado laboral, hace que vivamos una nueva cultura organizacional que obliga a las empresas a desarrollar una nueva filosofía de gestión.

En este contexto, uno de los aspectos que más importancia tiene en las organizaciones es la percepción que tienen los trabajadores y directivos de la organización a la que pertenecen, estrechamente relacionado con la satisfacción que le produce la actividad que desempeña y que es conocido como Clima Organizacional (CO) (Galvez, 2004).

Por su parte, Álvarez (1992) enriquece este aporte al reconocer que el CO también hace referencias a los valores, actitudes y sentimientos percibidos por las personas sobre el centro de trabajo del que forman parte. Plantea que el CO es el resultado de la interacción entre los factores personales e individuales, las condiciones externas de las instituciones u organizaciones y las expectativas generadas por dicha interacción.

Asimismo, Tagiuri y Litwin (citado por Edel y García, (2007), expresan que este Clima Organizacional es una característica relativamente permanente del ambiente interno que influye en el comportamiento de los miembros de una organización, el mismo que se puede describir en función de los valores, características o actitudes de la organización.

En este sentido, es importante reconocer que el término de Clima Organizacional hace referencia esencialmente a aspectos internos de carácter psicológicos dentro de los individuos y a las interacciones con su entorno, así Toro (1996), la define como un proceso que reúne aspectos subjetivos y objetivos, debido a que enfatiza en la construcción de las percepciones de nivel grupal de elementos formales y prácticas de la organización.

Teniendo en cuenta que el Clima Organizacional y el Big Five son herramientas diferentes que aplicados en conjunto pueden acercarnos a obtener un primer diagnóstico de cómo funciona la organización al interior, identificando los aspectos que podrían estar afectando el desempeño de los trabajadores de acuerdo al perfil de sus miembros para hacer las recomendaciones y correcciones necesarias que conlleve a una cultura de cambio.

De otro lado, se puede apreciar que diversas investigaciones sostienen que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza, convirtiéndose además,

en un trabajador productivo para la empresa. Así, una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial.

En concreto, nuestra investigación se centra en una agencia mayorista de viajes, una empresa asociada al turismo en general, cuyo rubro es la realización de proyectos, planes e itinerarios, elaboración y venta de paquetes turísticos entre sus clientes y proveedores de viajes. Es una empresa en crecimiento de alta competitividad que se proyecta cada vez más al mercado exterior, sus trabajadores capacitados en cada área de trabajo, compiten entre sí, por el logro de metas, creando en algunas oportunidades, un ambiente inadecuado. Por otro lado, el cambio y transformación de la empresa ha demandado de reingeniería organizacional, así como la contratación de nuevo personal, lo que ha generado algunas situaciones de roce en las relaciones interpersonales, al que se suma, la percepción de un estilo de liderazgo inapropiado que afecta a estos empleados, en su cultura y valores corporativos.

Estos problemas internos afectan la productividad y el desempeño del trabajador, de ahí, el interés de la empresa de realizar una evaluación y el análisis del clima organizacional, con la finalidad de conocer y comprender los procesos internos que se presentan en las relaciones interpersonales de quienes participan en la organización para la optimización de la organización. La misma que influye positivamente en la satisfacción y productividad personal y grupal que permitan favorecer tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

Por las razones expuestas y considerando que esta investigación puede ser un aporte, pretendemos realizar un estudio de investigación para establecer la relación entre el clima organizacional y los rasgos de la personalidad de los trabajadores de una empresa privada.

2.1.2 Antecedentes Teóricos.

En la búsqueda de antecedentes del problema, se indagó por investigaciones realizada a nivel nacional e internacional no se encuentran investigaciones con respecto a Clima organizacional y Rasgos de la Personalidad mediante el Big Five, sin embargo, si se encuentran investigaciones en el campo de las organizaciones. Las distintas investigaciones realizadas con este Test han demostrado la relevancia del modelo de los “Big Five” para la identificación del papel que pueden jugar las características de personalidad en contextos organizativos.

A continuación se detallan algunos trabajos de investigación con sus respectivas conclusiones:

Nacional

Gutiérrez Ramírez, Carlos Enrique (2007). En la tesis titulada, **Clima laboral en el personal administrativo de una Universidad Privada.** La investigación fue de tipo descriptiva, tuvo el interés de conocer cuál es el clima laboral en el personal administrativo de una entidad universitaria privada del distrito de Surco, de Lima Metropolitana.

La muestra fue seleccionada de manera no probabilística del tipo intencional. De los 295 trabajadores y bajo la aplicación de fórmula pertinente, se obtuvo una muestra de 170 sujetos.

El instrumento usado fue la Escala de Clima Laboral CL-SPC, de Sonia Palma Carrillo, indicando áreas de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. En los resultados se pudo apreciar que la muestra del personal administrativo alcanza una puntuación que los ubica en una categoría promedio de clima laboral indicando una percepción media hacia su ambiente de trabajo.

Como estrategia de intervención, se debe revisar y analizar las fortalezas y debilidades con evaluaciones del grado de coherencia con la visión y misión institucional.

Los datos analizados indican que no existen diferencias estadísticamente significativas en las variables utilizadas, sin embargo, existen diferencias específicas que benefician a las mujeres y a las viudas en las áreas de involucramiento laboral y realización personal respectivamente.

Ortiz Huamán, María Carmen (2011). En la tesis titulada **Clima Organizacional y Características de Personalidad en el desempeño profesional de las trabajadoras sociales del Instituto Nacional materno Infantil**, sostiene que los resultados de los cuestionarios: Escala Clima Organizacional en el trabajo (Wes) y el Inventario de Personalidad de Eysenck Forma B arriban a las siguientes conclusiones:

- El Clima Organizacional predomina el nivel regular que se manifiesta un deficiente apoyo entre colegas, falta de compromiso en el trabajo, falta de eficacia en sus labores, entre otras que no favorecen a un ambiente de trabajo.
- El empeño profesional se da en un nivel medio a que existe una diferencia en la calidad de atención al paciente, causa iniciativa para el desempeño de sus funciones entre otros aspectos.
- Las características de personalidad según las tendencias de las dimensiones de personalidad en los trabajadores sociales predomina la tendencia a colérica, siendo sus características el ser sensibles, intranquilas, ni constantes, impulsivas, optimistas y activas.
- El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los trabajadores sociales del Instituto Materno Perinatal.

- Los resultados indican que los factores del clima organizacional como son: implicancia, cohesión, apoyo, presión organizacional, claridad, innovación y confort se relacionan de manera significativa con el desempeño profesional de los trabajadores, sin embargo, no hay relación significativa entre los factores autonomía y control.
- Las características de la personalidad según las tendencias de las dimensiones de la personalidad, no se relacionan significativamente con el desempeño profesional de los trabajadores sociales del Instituto Nacional Materno Perinatal.

Internacional

Barrick y Mount (1991) han realizado 117 estudios publicados en el período 1952-1988, y han examinado la validez del Big Five en cinco grupos laborales distintos en relación a diferentes criterios (éxito en el trabajo, capacidad de aprendizaje en la fase de formación, entre otros). El resultado más significativo de esta revisión concierne a la Dimensión Tesón. Esta Dimensión ha mostrado ser una excelente predictora del éxito en todos los grupos ocupacionales considerados.

Desde esta óptica, el modelo de los “Big Five” se presta de manera óptima a desarrollos y extensiones del estudio del comportamiento en las organizaciones, considerando el comportamiento en la organización como el resultado de las características de las personas y del ambiente de la organización en que éstas operan (Schneider, 1983, 1987). Este tipo de análisis permite además, integrar el análisis de la personalidad en busca de la eficacia organizativa.

Jaén Díaz, M. (2010). En la Tesis *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Madrid, España. Universidad Complutense.

Realiza un estudio con diseño descriptivo-correlacional, en un grupo de trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada. que tuvo como objetivo conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación, y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral. Para obtener información aplicó una serie de instrumentos entre ellos; un cuestionario elaborado específicamente para esta investigación, MPS-escala de motivaciones psicosociales, BFQ- cuestionario “Big Five”, cuestionario multidimensional DECORE y para medir el rendimiento laboral se empleó una evaluación de desempeño. Contó con una muestra de 368 empleados entre ellos vigilantes de seguridad, teniendo un rango de edad que va de 18 a 69 años. Los resultados arribados son las siguientes:

- Encuentra una correlación significativa y en sentido positivo entre rendimiento y el nivel de Ejecución de 3 de los motivos evaluados: Reconocimiento Social, Autoestima y Autodesarrollo, aunque los valores de dichas relaciones sean muy bajos (0.14 en el mejor de los casos).
- Correlación positiva y estadísticamente significativa entre rendimiento y cuatro de los factores evaluados por el BFQ (Estabilidad, Tesón, Afabilidad y Apertura) y negativa en el caso de Energía.
- los factores de personalidad evaluados por el BFQ y las puntuaciones en percepción de factores psicosociales obtenidas por medio del Cuestionario Multidimensional DECORE, se cumple de manera parcial.

Finalmente, las variables de personalidad, motivación y percepción de factores psicosociales en el rendimiento de los trabajadores. Los

resultados de los diferentes análisis de regresión múltiple realizados dan indicios de que son las variables de Motivación y las Demandas Cognitivas percibidas en el entorno laboral, las que juegan un rol más importante a la hora de determinar el nivel de rendimiento de los vigilantes de seguridad privada mexicanos.

Ceballos, J. C. M., Arocena, F. A. L., & Rezola, J. M. G. (2013).

Efectuaron un estudio sobre la ***Influencia de las dimensiones de la personalidad (Big Five), el efecto positivo y negativo y variables sociodemográficas en el bienestar laboral de profesores españoles***, en una muestra de 133, entre 61 varones y 72 mujeres , encontrándose los siguientes conclusiones.

- Con respecto a las variables sociodemográficas de los participantes sobre la variable de estudio. No se encontraron efectos principales significativos (F) del grupo de edad sobre las variables dependientes.
- No se hallaron efectos significativos de los años de experiencia sobre la satisfacción laboral ni sobre los ejes del bienestar psicológico.
- No se hallaron efectos significativos del nivel de enseñanza que se impartía.
- Las medidas de las variables dependientes: Satisfacción y bienestar psicológico, ninguno de estos factores resultó significativa la diferencia por género.
- La variable afecto y rasgos de personalidad. El género mostro efectos principales sobre dos subdimensiones del Big Five (Dinamismo $F(1, 132) = 7.84, p < .00$, y Cooperación $F(1, 132) = 9.11, p < .00$) y sobre la dimensión "Afabilidad", donde las mujeres

puntuaron significativamente más alto ($F(1, 132) = 13.40, p < .00$).

- Las correlaciones entre las variables independientes “Afecto” y “Dimensiones de personalidad”; la mayor parte de estas escalas mostraron correlaciones significativas, positivas o negativas, cuya relevancia se aborda en la discusión.
- Las variables independientes Afecto positivo/negativo y las cinco dimensiones principales del Big Five mostraron efectos significativos (F) sobre algunas de las variables dependientes.
- Las dimensiones de personalidad (Big Five) que mostraron efectos significativos sobre las variables dependientes fueron “Afabilidad” y “Estabilidad emocional”, presentando éstos efectos significativos en los tres ejes del bienestar psicológico.
- Las dimensiones de personalidad (Big Five) que mostraron efectos significativos sobre las variables dependientes fueron “Afabilidad” y “Estabilidad emocional”, presentando éstos efectos significativos en los tres ejes del bienestar psicológico.

Socal Cervo Clarissa. (2007). En su investigación ***Características de la Personalidad y el Compromiso Organizacional*** para optar el grado de Maestría en la Universidad Federal de Rio Grande del sur. Porto Alegre Brasil.

La investigación se centra en la relación entre el compromiso de la organizacional y la personalidad en el modelo teórico de los cinco grandes (Big Five) en una muestra de 269 profesionales de empresas públicas y privadas. Los instrumentos utilizados en el estudio fueron: El cuestionario sociodemográfico, Escala de Compromiso Organizacional y factorial y la escala Extraversión, Agradabilidad y Apertura del Big Five. El análisis de regresión mostro que las variables que tuvieron mayor

efecto sobre el compromiso organizacional fueron los subfactores de la escala extroversión y la agradabilidad. No se encontró relación significativa entre estos constructos.

2.1.3 Definición del Problema

2.1.3.1 Problema General.

¿Cómo se relaciona la percepción del Clima Organizacional con los rasgos de personalidad medidos por el Big Five, en los trabajadores de una empresa privada?

2.1.3.2 Problemas específicos

- a. ¿Cómo se relaciona la percepción del Clima Organizacional con el rasgo de personalidad del Big Five: **Energía** en los trabajadores de una empresa privada?
- b. ¿Cómo se relaciona la percepción del Clima Organizacional con el rasgo de personalidad del Big Five: **Afabilidad** en los trabajadores de una empresa privada?
- c. ¿Cómo se relaciona la percepción del Clima Organizacional con el rasgo de personalidad del Big Five: **Tesón** en los trabajadores de una empresa privada?

d. ¿Cómo se relaciona la percepción del Clima Organizacional con el rasgo de personalidad del Big Five: **Estabilidad emocional** en los trabajadores de una empresa privada?

e. ¿Cómo se relaciona la percepción del Clima Organizacional con el rasgo de personalidad del Big Five: **Apertura mental** en los trabajadores de una empresa privada?

2.2 Finalidad y objetivos de la investigación

2.2.1 Finalidad.

La finalidad del estudio es determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y los rasgos de personalidad en los trabajadores de una empresa privada, mediante la aplicación de una encuesta de Clima Organizacional, y el Inventario - Big Five de personalidad.

2.2.2 Objetivo General y Específicos

2.2.2.1 Objetivo General:

Determinar la relación de la percepción del Clima Organizacional con los rasgos de la personalidad del Big Five en los empleados de una empresa privada.

2.2.2.2 Objetivos Específicos

a. Identificar la relación de la percepción del Clima Organizacional con el rasgo de personalidad del Big Five: **Energía** en los trabajadores de una empresa privada.

- b. Precisar la relación de la percepción del Clima Organizacional con el rasgo de personalidad del Big Five: **Afabilidad** en los trabajadores de una empresa privada.
- c. Identificar la relación de la percepción del Clima Organizacional con el rasgo de personalidad del Big Five: **Tesón** en los trabajadores de una empresa privada.
- d. Determinar la relación de la percepción del Clima Organizacional con el rasgo de personalidad del Big Five: **Estabilidad emocional** en los trabajadores de una empresa privada.
- e. Determinar la relación de la percepción del Clima Organizacional con el rasgo de personalidad del Big Five: **Apertura mental** en los trabajadores de una empresa privada.

2.2.3 Delimitación de la investigación.

La investigación con fines metodológicos tiene delimitados los siguientes aspectos:

a. Delimitación Espacial

La investigación se desarrolló en los ambientes de las oficinas de la empresa privada, ubicada en la ciudad de Lima.

b. Delimitación temporal

El período que abarcó el presente estudio fue de Agosto 2015 a Diciembre del año 2016.

c. Delimitación social

Se trabajó a nivel de todos los trabajadores de la empresa privada.

2.2.4 Justificación e Importancia del estudio.

La investigación se justifica en la necesidad de conocer la problemática del medio laboral, en lo relacionado al Clima Organizacional y los rasgos de la personalidad de una empresa privada para reorientar las actividades de dicha organización. Teniendo en cuenta que las personas reaccionan frente a la realidad que perciben y toman decisiones en relación a ella, es importante conocer y comprender esta realidad, esa percepción colectiva llamada Clima Organizacional, para desarrollar las acciones correspondientes que permitan mejorar la administración del capital humano en el trabajo.

En especial en esta empresa, que no cuenta con un clima organizacional favorable, y que se encuentra en desventaja con otras empresas similares, ya que de ambos depende su desempeño y productividad laboral.

Consideramos de importancia el presente estudio por estar enmarcado dentro de la problemática del medio laboral, que necesita el aporte de sus integrantes para dar respuesta a los procesos cognitivos y actitudes como su lealtad, su responsabilidad, su rendimiento y productividad, así como el respeto de las normas y políticas y su compromiso con su centro de trabajo.

La presente investigación pretende proporcionar un marco teórico científico del clima organizacional y la personalidad desde una perspectiva integral, a las futuras investigaciones, el cual contribuya a ampliar los conocimientos teóricos, el manejo e interpretación de la conducta humana en el espacio de las organizaciones y como fin, también contribuya en el diagnóstico óptimo del clima laboral y los

rasgos de la personalidad de los que laboran en la empresa privada en estudio para su seguimiento y retroalimentación de la organización en el manejo de los recursos humanos..

2.3 Hipótesis y Variables.

2.3.1 Supuestos teóricos

El Clima Organizacional, es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc). De acuerdo a las consideraciones anteriores, Litwin y Stringer (2004) proponen que el Clima Organizacional se vincula con diferentes áreas de la organización y puede ser determinante en el desempeño de una organización.

Al respecto, Stoner (1994) afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

De estas teorías, podemos suponer que existe alguna relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, motivo por el cual se estará realizando la presente investigación.

Considerando estos supuestos, que el clima organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de la personalidad, se presenta a continuación las siguientes hipótesis.

2.3.2 Hipótesis Principal y Específicas

2.3.2.1 Hipótesis Principal.

La percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con los rasgos de personalidad del Big Five en los trabajadores de una empresa privada.

2.3.2.2 Hipótesis Específicas.

- a. La percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Energía en los trabajadores de una empresa privada.
- b. La percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Afabilidad en los trabajadores de una empresa privada.
- c. La percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Tesón en los trabajadores de una empresa privada.
- d. La percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Estabilidad emocional en los trabajadores de una empresa privada.
- e. La percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Apertura Mental en los trabajadores de una empresa privada.

2.3.3 Variables e Indicadores

Variable Independiente: Clima Organizacional.

Variable Dependiente: Rasgos de la personalidad.

2.3.3.1 Definición operacional de variables

Variables de estudio

- Clima Organizacional
- Rasgos de la personalidad del Big Five

Cuadro N°1

Variables	Factores	Indicadores	Categoría Diagnóstica
Clima Organizacional (CL SPC)	Autorrealización	1,6,11,16,21,26, 31,36,41,46	Muy favorable
	Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32, 37,42,47	Favorable
	Supervisión	3,8,13,18,23,28,33, 38,42,48	Media
	Comunicación	4,9,14,19,24,27,34,39, 44,49	Desfavorable
	Condiciones Laborales	5,10,15,20, 25,30,35,40,45,50	Muy desfavorable
Rasgos de Personalidad (Big Five)	Energía (E)	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 39, 51, 53, 59, 61, 68, 71, 73, 78, 94, 95, 99, 102, 114, 117, 121, 123	Muy Alto
	Afabilidad (A)	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 44, 48, 52, 64, 65, 70, 74, 86, 88, 93, 100, 108, 109, 111, 126, 128, 130.	Alto
	Tesón (T)	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 46, 49, 54, 57, 66, 75, 79, 82, 85, 96, 106, 107, 110, 115, 125, 129, 132.	Promedio
	Estabilidad Emocional (EE)	3, 9, 14, 21, 27, 33, 43, 45, 50, 58, 62, 63, 69, 76, 81, 83, 89, 91, 98, 104, 116, 119, 120, 122.	Bajo
	Apertura mental (AM)	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 42, 47, 55, 56, 60, 67, 72, 77, 87, 90, 97, 103, 105, 112, 118, 124, 131	Muy Bajo

Descripción de las dimensiones de estudio

Clima Organizacional, Escala CL-SPC de Sonia Palma (2004),
mide 5 dimensiones.

1. Autorrealización

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

2. Involucramiento laboral

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

3. Supervisión

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

4. Comunicación

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

5. Condiciones laborales

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Personalidad. Cuestionario Big Five (Caprara, G: Barbaranelli, C.; y Borgogno, L., (1995).

1. Energía

Las personas que alcanzan una puntuación alta en esta dimensión se tiende a describir como dinámica, activa, enérgica, dominante y locuaz. Por el contrario las personas que obtienen puntuaciones bajas se tienden a describir como poco dinámica y activa, poco enérgica, pesimista y taciturna.

Esta dimensión incluye dos sub-dimensiones: a) Dinamismo (Di), relacionado con la energía, vitalidad, dinámicos, facilidad de palabra y entusiasmo: ítems: 1, 25, 53, 68, 94, 114, 7, 37, 51, 78, 99, 12; y b) Dominancia (Do), mide aspectos relacionados con la capacidad de influir en los demás sobresalir: ítems 13, 39, 59, 73, 102, 117, 19, 31, 61, 71, 95, 123.

2. Afabilidad (A)

Las puntuaciones altas en esta dimensión se describe como muy cooperativa, cordial, altruista, amigable, generosa y empática y las puntuaciones bajas se describe como personas poco cooperativa, poca cordialidad poco altruista, poco amigable, poco generoso y poco empática.

Esta dimensión incluye dos sub-dimensiones: a) Empática (Cp), permite medir aspectos asociados a la capacidad para comprender y hacer eco de los problemas y necesidades de los demás y cooperar eficientemente con ellos: ítems: 10, 34, 48, 56, 109, 111, 4, 28, 64, 70, 100, 130; y b) Cordialidad/Amabilidad (Co) Informa aspectos relacionados con afabilidad, confianza y apertura hacia los demás: ítems: 22, 44, 52, 88, 93, 126, 16, 40, 65, 74, 108, 128.

3. Tesón (T)

Las personas con puntuaciones altas en esta dimensión se describe como muy reflexivas, escrupulosa ordenada, diligente y perseverante y las puntuaciones bajas se describe como reflexivas, poco escrupulosas, poco ordenada, poco diligente y poco perseverante.

La Dimensión incluye dos sub-dimensiones: Escrupulosidad (Es)

pretende medir aspectos relativos a la fiabilidad, meticulosidad y amor por el orden. Ítems: 8, 26, 57, 79, 106, 129, 2, 32, 66, 62, 110, 132; y b) Perseverancia (Pe) mide aspectos como la persistencia y tenacidad con que se llevan a cabo las tareas y actividades emprendidas y no faltar a lo prometido. Ítems: 20, 46, 49, 75, 96, 115, 14, 38, 54, 85, 107, 125.

4. Estabilidad emocional (EE).

Las personas que alcanzan puntuaciones altas se describen como poco ansiosas, vulnerables, emotivas, impulsivas, impacientes e irritables y la puntuación bajas como muy ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable. La dimensión incluye dos sub-dimensiones: a) Control de las emociones (Ce) mide básicamente aspectos relacionados con el control de los estados de tensión asociados con las experiencias emotivas. Ítems: 9, 27, 50, 81, 89, 122, 3, 33, 62, 69, 98, 120; y b) Control de los impulsos (Ci) mide aspectos relacionados con la capacidad y control del comportamiento en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro. Ítems: 21, 43, 58, 76, 91, 119, 15, 45, 63, 83, 104, 116.

5. Apertura mental (AM)

Las puntuaciones altas indican como persona muy culta, informada, interesada por las cosas y experiencias nuevas, dispuesto al contacto con culturas y costumbres distintas y la puntuación baja se describe como persona poco culta, poco informada, poco interesada por las cosas y experiencias nuevas y abiertas a culturas en contacto con costumbres y culturas distintas. Esta dimensión incluye dos sub-dimensiones: a) Apertura a la cultura (Ac), mide aspectos que están relacionados con el interés por mantenerse informados, interés por la lectura y adquirir conocimientos. Ítems: 5, 29, 60, 87, 105, 112, 11, 42, 55, 77, 90, 124; y b) Apertura a la experiencia (Ae) mide aspectos de la apertura mental referidos a la disposición favorable hacia las novedades, hacia la consideración de las cosas desde perspectivas diferentes y a la apertura favorable hacia valores, estilos y formas de vida y cultura. Ítems: 23, 41, 56, 72, 97, 118, 17, 35, 47, 67, 103, 131.

CAPÍTULO III

MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

En el presente capítulo se señalan los elementos relacionados con el abordaje metodológico que permitieron la realización de la investigación, tales como la muestra, las variables, los instrumentos, el procedimiento y las consideraciones éticas.

3.1. Población y Muestra

3.1.1 Población.

La población objeto de estudio, estuvo conformada por 96 trabajadores de ambos sexos con edades comprendidas entre 18 y 52 años, de una empresa privada de servicios turísticos.

3.1.2 Descripción de la muestra:

La muestra quedo conformada por 80 trabajadores, el 83% del total de la población. Los resultados señalan que la muestra se caracteriza por una mayor presencia del sexo femenino (61, 25%) que del sexo masculino con el 38,75, principalmente joven, entre los 25 y 35 años (46,25%) con una media de 27.53 años y una dispersión de 6.94, con instrucción universitaria en Turismo y Hotelería (55%) y mayoritariamente de posición empleado. El detalle de resultados se da en la siguiente tabla.

Gráfico N° 1

Edad en el Total de la muestra

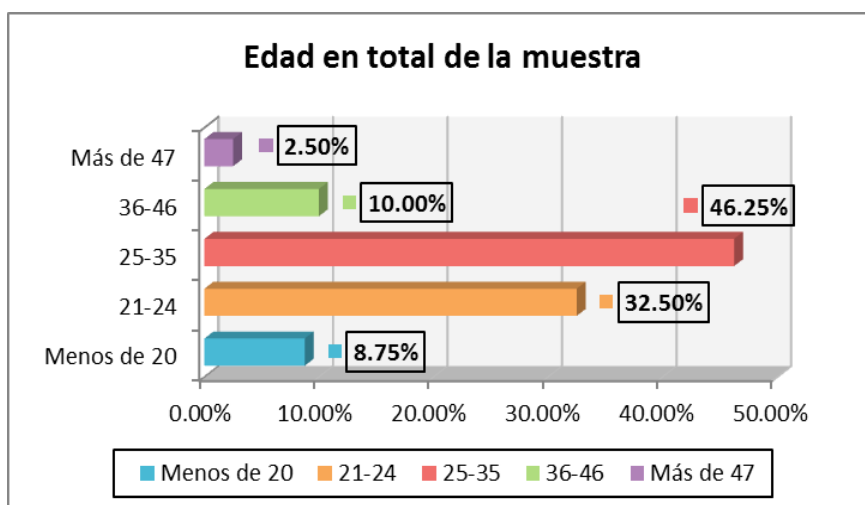


Tabla N° 1

Edad en el Total de la muestra

EDAD	F	%
Menos de 20	7	8.75%
21-24	26	32.50%
25-35	37	46.25%
36-46	8	10.00%
Más de 47	2	2.50%
TOTAL	80	100.00%

Desv. Estándar	MAX	MIN	PROMEDIO	MEDIANA	ASIMETIA	KURTOSIS
6,94616505	52	18	27.5625	26.5	1.32647466	2.13107839

El muestreo utilizado es de tipo no probabilístico de tipo intencional que según Alarcón, R. (1991) significa elegir las muestras de estudio según el criterio y experiencia del investigador.

Los criterios de inclusión consideraron a los trabajadores con un año de permanencia en la empresa, que contestaron correctamente y sin omisión los dos instrumentos aplicados.

En los criterios de exclusión, se consideró a los trabajadores que no tenían un año permanencia en la empresa, que no contestaron o tuvieron omisión en los instrumentos aplicados.

3.2 Tipo, Nivel, Método y Diseño de Investigación.

3.2.1 Tipo

El tipo de la investigación utilizado fue descriptivo, que nos permite describir e interpretar las variables del Clima Organizacional, las dimensiones de la personalidad, así como las relaciones entre ambas variables. Según Hernández, (1998); el tipo descriptivo, mide o evalúa diversas aspectos dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.

3.2.2 Nivel

El nivel de la investigación fue aplicado porque se utilizó instrumentos para recolectar datos y comprobar hipótesis de estudio.

3.2.3 Método y Diseño

3.2.3.1 Método

El método utilizado fue el método descriptivo.

3.2.3.2 Diseño

El diseño fue descriptivo-correlacional, porque busca establecer la relación entre dos o más variables. Clima Organizacional y Rasgos de personalidad.

Se tomó una muestra en la cual:

$M = O_{X_1} r O_y$

Dónde:

M = Muestra.

O = Observación.

X_1 = Clima organizacional.

y = Rasgos de la personalidad.

r = Relación.

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron dos instrumentos, la Escala CL-SPC y el Cuestionario BIG FIVE,

INSTRUMENTO DE SONIA PALMA (CLIMA ORGANIZACIONAL)

Escala Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (Clima Organizacional)

La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, se trata de un instrumento diseñado con la técnica de

Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems, de aplicación individual o colectiva tiene una duración de 15 a 30 minutos en su aplicación. Diseñado con la técnica de Likert permite identificar las percepciones de los trabajadores a través de 5 categorías de respuestas: Muy favorable, Favorable, Media, Desfavorable y Muy Desfavorable.

Explora la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Los cinco factores que mide son: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

AUTORREALIZACION (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46).
Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea.

INVOLUCRAMIENTO LABORAL (2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47).
Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

SUPERVISION (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48).
Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

COMUNICACION (4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 49).
Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la

información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

CONDICIONES LABORALES (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50). Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

La calificación de la escala se determina de acuerdo a las normas y técnicas establecidas de 1 a 5, donde 1 = Ninguno o nunca, 2 = Poco, 3 = Regular o algo, 4 = Mucho, 5 = Todo o siempre, con un total de 250 puntos como máximo para una escala de 50 punto. Las categorías de diagnóstico del instrumento se basan en puntuaciones directas. Considerando que las puntuaciones altas reflejan una percepción positiva y las puntuaciones bajas una percepción negativa del ambiente de trabajo. (Cuadro N°1)

Tabla de Categorías Diagnósticas Escala CL- SPC

Categorías Diagnósticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 – 17	50 – 89

Fuente: Palma (2004)

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LA ESCALA CLIMA LABORAL SPC

En cuanto a la confiabilidad La escala CL SPC según los métodos Alfa de Cronbach y Split y Half de Guttman se estima la confiabilidad con una correlación de 0.97 y 0.90 respectivamente, lo que indica una alta consistencia interna de los datos.

Validez de los datos del cuestionario sometidos al test de Kaiser-Mayer Olkin dieron como resultado un nivel de 0.980 y el test de Estabilidad de Barlet 444751.69, $p < 0.001$, que confirman la validez del instrumento.

El cuestionario Big Five (Rasgos de la personalidad)

El instrumento BIG FIVE, permite hacer una medición y reconocer los rasgos de la personalidad de cada trabajador. Es una escala auto-administrable (de forma individual o colectiva) de 132 ítems con formato Likert de 5 opciones de respuesta, a ser valorados según las categorías: Completamente verdadero para mí; Bastante verdadero para mí; Ni verdadero ni falso para mí; Bastante falso para mi Completamente falso para mí.

Identifica las cinco dimensiones fundamentales de la personalidad humana: - Energía, inherente a una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida, principalmente de tipo interpersonal. - Afabilidad, preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás. - Tesón, propia de un comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable. - Estabilidad emocional, rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración. - Apertura mental, sobre todo de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses.

En cada una de las dimensiones se identifican dos sub-dimensiones, cada una de las cuales hace referencia a distintos aspectos de la propia dimensión. En cada sub dimensión (integrada por 12 elementos) la mitad de las afirmaciones han sido formuladas en sentido positivo, mientras la otra mitad está formulada en sentido negativo con respecto al nombre de la dimensión con el fin de controlar eventuales fenómenos de sesgos de respuesta.

También presenta una escala de distorsión (D) que consta de 12 elementos (preguntas) y tiene una finalidad detectar u ofrecer respuestas falseadas de sí mismo al responder el cuestionario.

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL TEST BIG FIVE

El cuestionario Big Five en primera versión fue revisada y depurada por criterio de expertos, y aplicada a más de un millar de sujetos españoles y cuyos resultados validan la bondad de la versión definitiva aplicada en una muestra de 1,298 españoles que respondieron al cuestionario BFQ.

Para determinar la fiabilidad, se recogen dos aspectos de esa fiabilidad: consistencia interna u homogeneidad (tal como se aprecia con el coeficiente “alfa” de Cronbach y la consistencia interna tipo “dos mitades”)

Los índices de fiabilidad alfa para los cinco factores son: energía, 0.75 (con sus respectivas sub-dimensiones de dinamismo, 0.68 y dominación, 0.66); afabilidad, 0.73 (cooperación, 0.60 y cordialidad, 0.62); tesón, 0.79 (escrupulosidad, 0.71 y perseverancia, 0.76); estabilidad emocional, 0.87 (control de las emociones, 0.79 y control de los impulsos, 0.78); y apertura mental, 0.76 (apertura a la cultura, 0.67 y apertura a la experiencia, 0.64).

La validez se basó en el procedimiento varimax, que consiste la rotación de correlación sometida al análisis factorial $r = 0.96$ a $r = 0.98$, mayores a $r = 0.70$ (Aiken)

3.4 Procesamiento de Datos.

Para el procesamiento de la información, se utilizó la base de datos, cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó el programa Excel. En cuanto al procesamiento de información se realizó con el programa estadístico IBM SPSS PASW 23.

Se obtuvieron estadísticos descriptivos a través de las medidas de resumen: promedios; y medidas de variabilidad para los puntajes obtenidos en los factores de personalidad y los puntajes obtenidos en Clima Laboral.

Asimismo, para la contrastación de la Hipótesis se procedió a correlacionar cada una de las áreas de Clima Laboral con los rasgos de personalidad de los participantes, mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman ρ (r_s).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se muestran los resultados de ambos instrumentos:

RESULTADOS CLIMA LABORAL

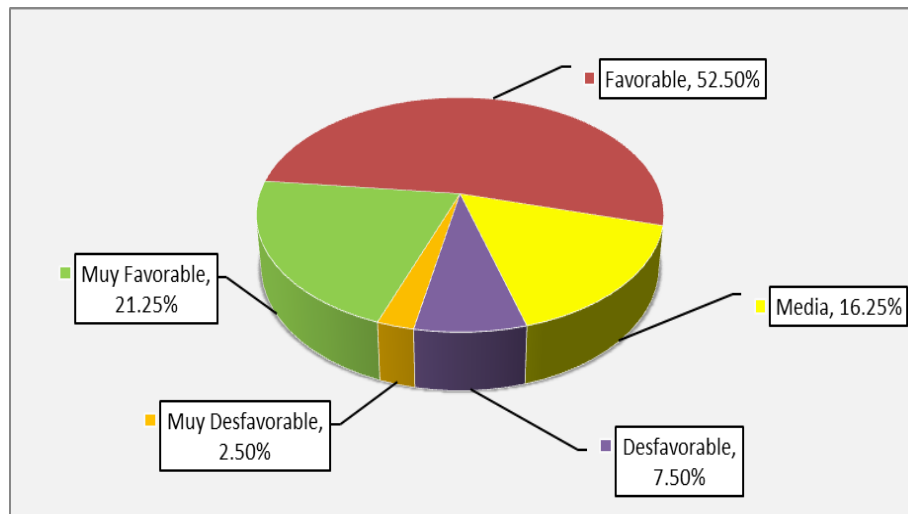
Tabla N° 2

Clima Laboral: Autorrealización

Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy Favorable	17	21.25%
Favorable	42	52.50%
Media	13	16.25%
Desfavorable	6	7.50%
Muy Desfavorable	2	2.50%
Total	80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado. Noviembre 2015.

Gráfico N°2
Clima Laboral: Autorrealización



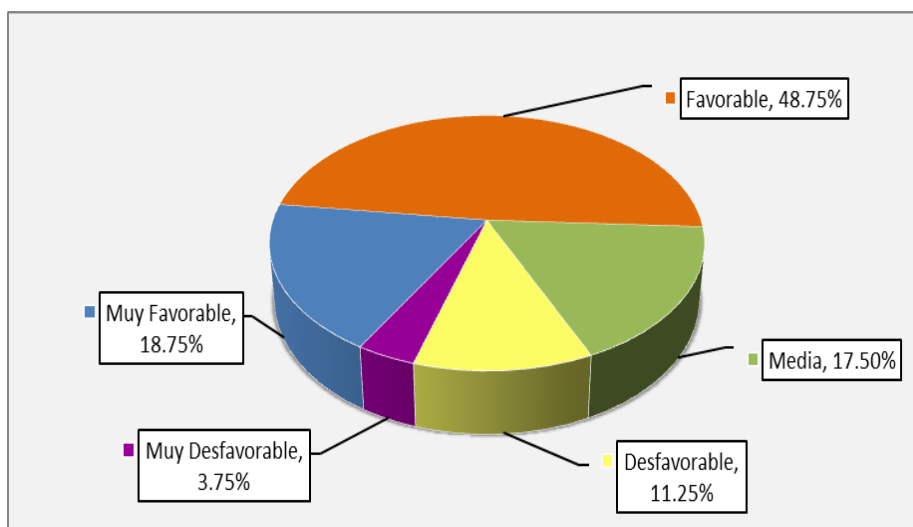
La Tabla N°2, indica los resultados en referencia al nivel **Autorrealización**, podemos apreciar que un 73,75% de trabajadores de una empresa privada, manifiesta que percibe que se autorrealiza en la organización en un nivel alto y muy alto; un 16.25% considera que está a un nivel medio o promedio y sólo el 10% considera que su autorrealización es desfavorable y muy desfavorable para su autorrealización. Por tanto, podemos decir, que esta dimensión se encuentra en general en un nivel medio alto, pues el 90%, lo perciben entre muy alto, alto y regular.

Tabla N° 3
Clima Laboral: Involucramiento Laboral

Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy Favorable	15	18.75%
Favorable	39	48.75%
Media	14	17.50%
Desfavorable	9	11.25%
Muy Desfavorable	3	3.75%
Total	80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado. Noviembre 2015.

Gráfico N°3
Clima Laboral: Involucramiento Laboral



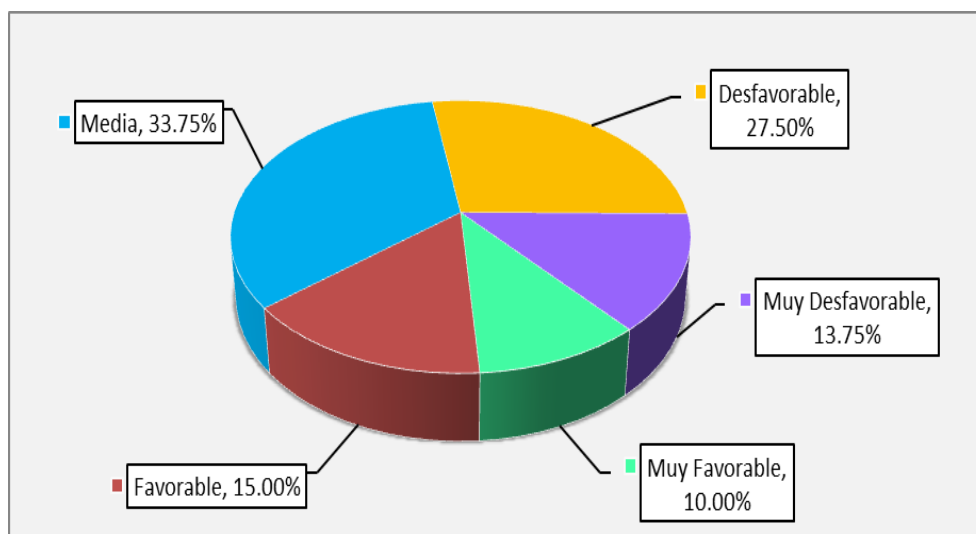
La Tabla N°3, muestra los resultados en referencia al nivel ***Involucramiento Laboral***, podemos observar que un 67.50% de los trabajadores de una empresa privada, percibe que se involucra dentro de la organización en un nivel alto y muy alto, un 17.50% manifiesta que está a un nivel medio o promedio y el 15% se encuentra en un nivel desfavorable y muy desfavorable. Por lo tanto, podemos decir que esta dimensión se encuentra en un nivel medio alto, pues el 85% de trabajadores lo perciben entre muy alto, alto y regular.

Tabla N° 4
Clima Laboral: Supervisión

Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy Favorable	8	10.00%
Favorable	12	15.00%
Media	27	33.75%
Desfavorable	22	27.50%
Muy Desfavorable	11	13.75%
Total	80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado. Noviembre 2015.

Gráfico N°4
Clima Laboral: Nivel de Supervisión



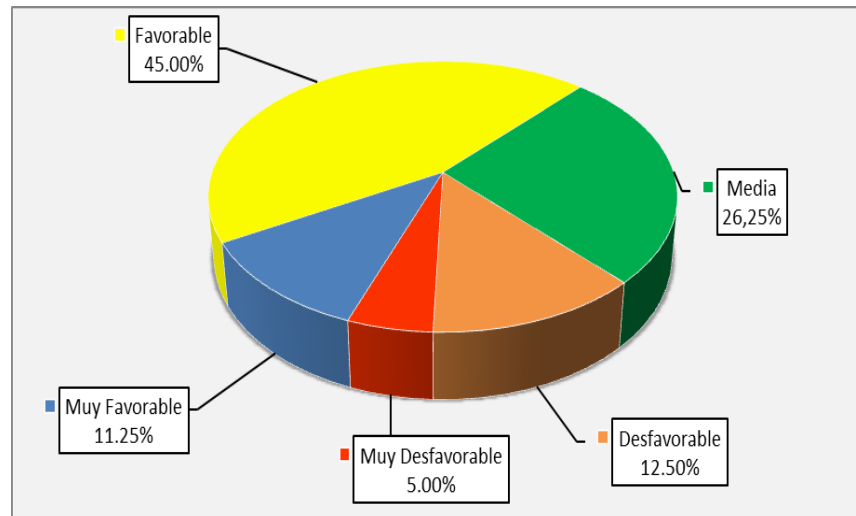
La Tabla N°4, indica los resultados en relación al nivel **Supervisión**, podemos, observar que el 25.00% de trabajadores de una empresa privada percibe que la calidad de supervisión por parte de sus jefes en la organización se encuentra en un nivel alto y muy alto, el 33.75% de trabajadores considera que está a un nivel medio o regular. Mientras un 41,25% considera que la calidad de la supervisión se encuentra en un nivel bajo y muy bajo. Podemos decir entonces, que esta dimensión se encuentra en un nivel medio, pues el 58.75% de trabajadores lo perciben entre muy alto, alto y regular.

Tabla N° 5
Clima Laboral: Comunicación

Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy Favorable	9	11.25%
Favorable	36	45.00%
Media	21	26.25%
Desfavorable	10	12.50%
Muy Desfavorable	4	5.00%
Total	80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado, noviembre 2015.

Gráfico N°5
Clima Laboral: Comunicación



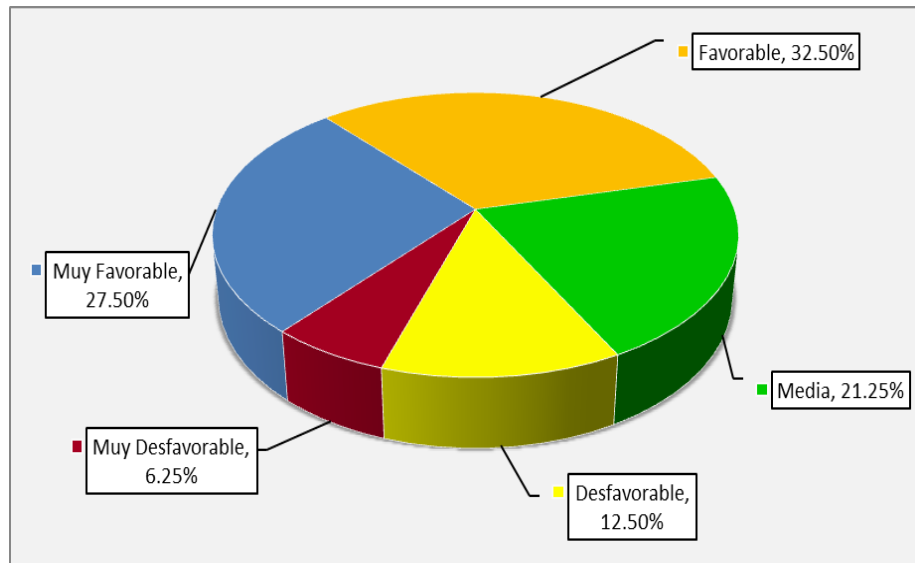
La Tabla N°5, indica los resultados en relación al nivel de **Comunicación**, podemos observar que el 56.25% de trabajadores de una empresa privada, percibe que la comunicación en la organización se encuentra en un nivel alto y muy alto, el 26,25% considera que está a nivel medio o regular y sólo el 17,50% considera que su nivel de comunicación es bajo. Podemos decir, entonces que está dimensión se encuentra en general en un nivel medio alto, pues el 82.50% de los trabajadores lo perciben entre muy alto, alto y regular.

Tabla N° 6
Clima Laboral: Condiciones Laborales

Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy Favorable	22	27.50%
Favorable	26	32.50%
Media	17	21.25%
Desfavorable	10	12.50%
Muy Desfavorable	5	6.25%
Total	80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado, noviembre 2015.

Gráfico N°6
Clima Laboral: Condiciones Laborales



La Tabla N°6, muestra los resultados en referencia al nivel **Condiciones laborales**, podemos observar que un 60.00% de trabajadores de una empresa privada, percibe que las condiciones laborales en la organización se encuentran en un nivel alto y muy alto, un 21.25% considera que está a un nivel medio o regular y sólo un 18.75% considera que esta dimensión se encuentra en un nivel bajo y muy bajo. Podemos decir entonces que esta dimensión se encuentra en general en un nivel medio alto, pues el 81.25% de trabajadores lo perciben entre muy alto y regular.

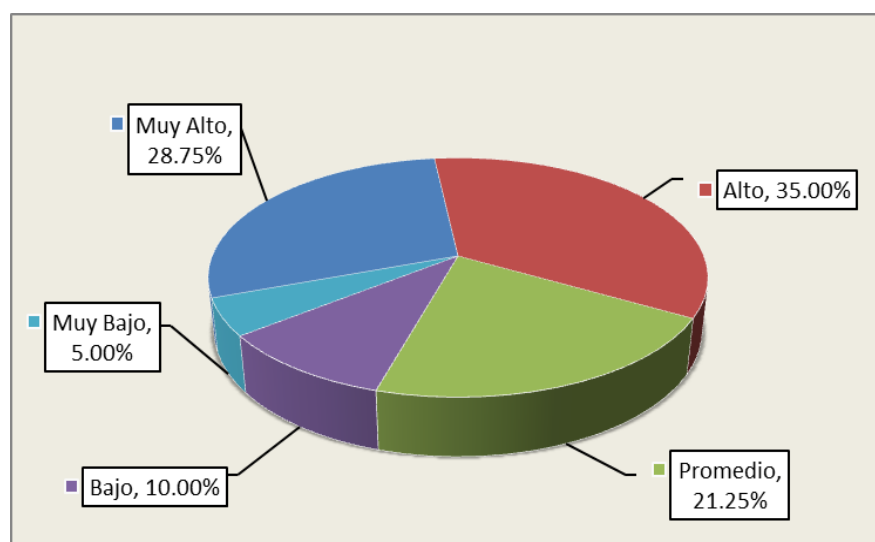
RESULTADOS DE RASGOS DE PERSONALIDAD

Tabla N°7
Rasgos de personalidad Energía

Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy Alto	23	28,75%
Alto	28	35.00%
Promedio	17	21.25%
Bajo	8	10.00%
Muy bajo	4	5.00%
Total	80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado, noviembre 2015

Gráfico N°7
Rasgo de personalidad: Energía



plicado, noviembre 2015.

La Tabla N°7, indica los resultados con respecto a la dimensión **Energía**, un 63.75% de trabajadores de una empresa privada manifiesta que posee este rasgo en un nivel muy alto y alto, mientras un 21.25% considera que lo posee en un nivel promedio o medio, y un 15.00% lo posee en un nivel bajo y muy bajo. Podemos entonces decir, que esta dimensión se encuentra en general en un nivel medio

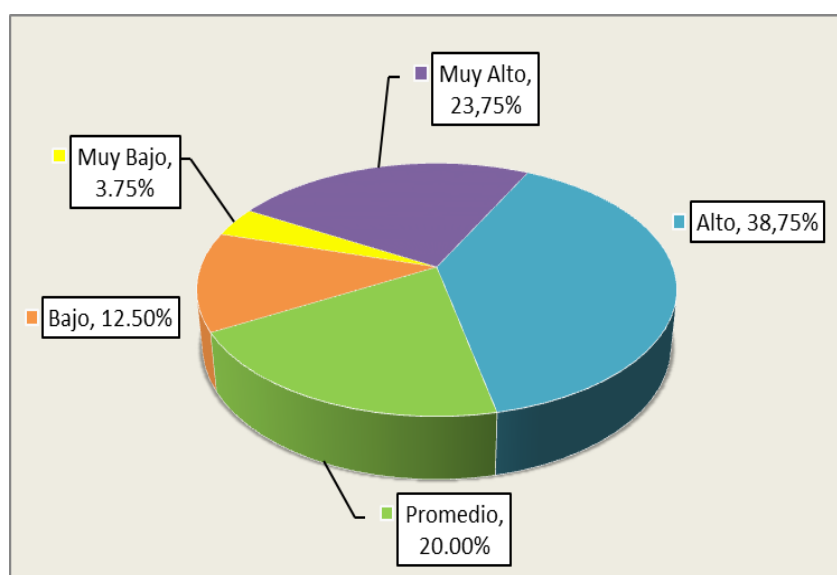
alto, pues el 85% de trabajadores manifiestan que poseen este rasgo en un nivel muy alto, alto y moderado.

Tabla N° 8
Rasgos de personalidad Afabilidad

Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy Alto	19	23.75%
Alto	31	38.75%
Promedio	16	20.00%
Bajo	10	12.50%
Muy bajo	4	5.00%
Total	80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado, noviembre 2015.

Gráfico N° 8
Rasgo de Personalidad: Afabilidad



La Tabla N°8, indica los resultados de la encuesta en la dimensión **Afabilidad**, los resultados indican que el 62.50% de trabajadores de una empresa privada acepta que posee este rasgo en un nivel muy alto y alto, mientras un 20.00% lo ubica en un nivel medio o promedio

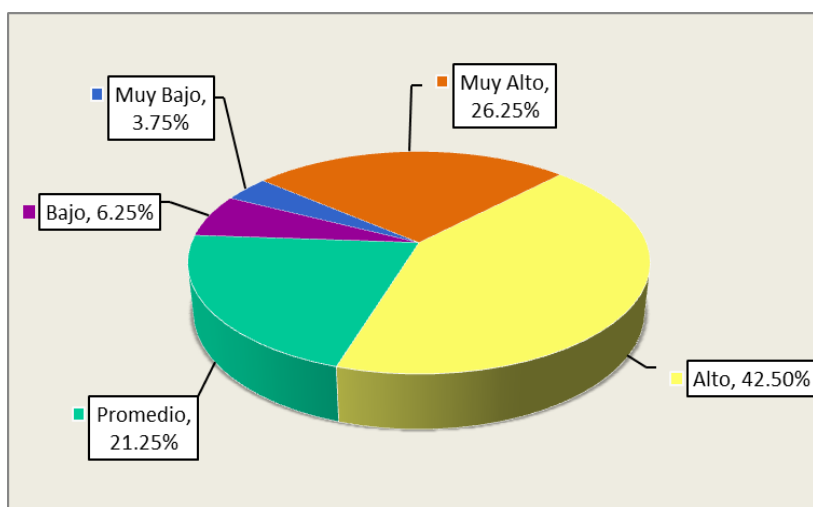
y un 17.50%, considera que lo posee en un nivel bajo y muy bajo. Podemos decir entonces, que el 82.50% de trabajadores manifiesta que posee este rasgo en un nivel muy alto, alto y moderado.

Tabla N° 9
Rasgo de personalidad: Tesón

Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy Alto	21	26.25%
Alto	34	42.50%
Promedio	17	21.25%
Bajo	5	6.25%
Muy Bajo	3	3.75%
Total	80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado, noviembre 2015.

Gráfico N° 9
Rasgo de personalidad: Tesón



La Tabla N° 9, indica los resultados de la encuesta en la dimensión **Tesón**, los resultados indican que el 68.75% de trabajadores de una empresa privada manifiestan que posee este rasgo de personalidad en un nivel muy alto y alto, un 21.25% considera que está en un nivel medio o promedio y sólo un 10% que este rasgo es bajo y muy bajo. Podemos decir entonces que esta dimensión se encuentra en general

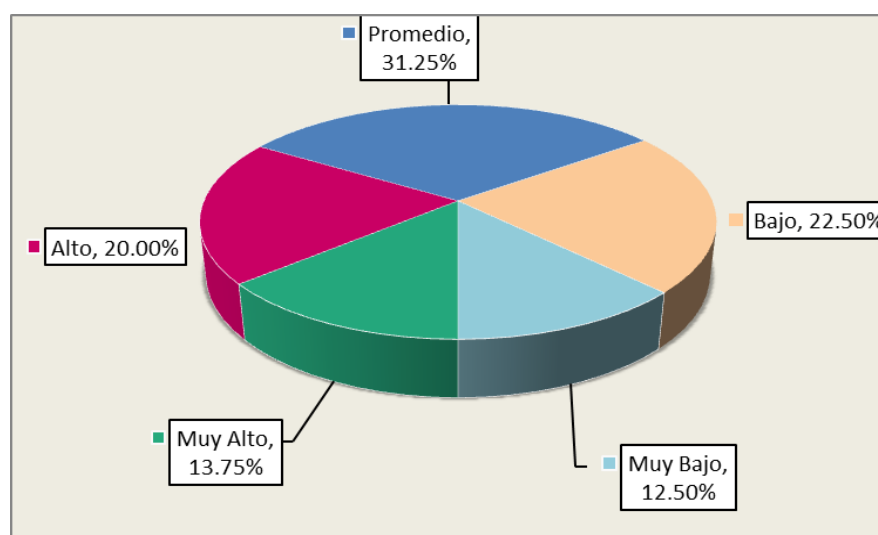
en un nivel medio alto, pues el 90% de trabajadores manifiesta que posee este rasgo en un nivel muy alto, alto y moderado.

Tabla N° 10
Rasgo de personalidad: Estabilidad Emocional

Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy Alto	11	13.75%
Alto	16	20.00%
Promedio	25	31.25%
Bajo	18	22.50%
Muy Bajo	10	12.50%
Total	80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado, noviembre 2015

Gráfico N° 10
Rasgo de personalidad: Estabilidad Emocional



La Tabla N° 10, indica los resultados de la encuesta en la dimensión ***Estabilidad Emocional***, los resultados señalan que el 33.75% de trabajadores de una empresa privada, manifiestan que poseen este

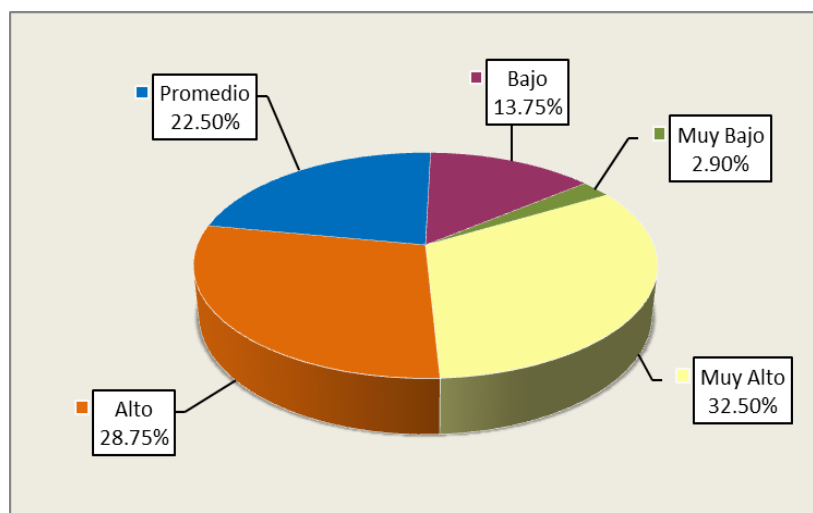
rasgo de personalidad en un nivel muy alto y alto, un 31.25% lo posee en un nivel moderado y un 35% en un nivel bajo y muy bajo. Podemos decir entonces, que esta dimensión se encuentra en general en un nivel medio, pues el 65% de trabajadores la poseen en un grado muy alto, alto y moderado.

Tabla N° 11
Rasgos de personalidad Apertura Mental

Grado	Cantidad	Porcentaje
Muy Alto	26	32.50%
Alto	23	28.75%
Promedio	18	22.50%
Bajo	11	13.75%
Muy Bajo	2	2.50%
Total	80	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado. Noviembre 2015.

Gráfico N°11
Rasgo de personalidad: Apertura mental



La Tabla N°11, indica los resultados de la encuesta en la dimensión **Apertura Mental**, los resultados indican que el 61.25% de trabajadores de una empresa privada, manifiestan que poseen este rasgo de personalidad: en un nivel muy alto y alto, un 22.50%

considera que la posee en un nivel moderado y sólo un 16.25% que este rasgo es bajo y muy bajo. Podemos decir entonces que esta dimensión se encuentra en general en un nivel medio alto, pues el 83.75% de trabajadores declara que posee este rasgo en un nivel muy alto, alto y moderado.

Tabla N°12
Consolidado de Clima Laboral y Rasgos de Personalidad

CLIMA LABORAL	Autorrealización	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
Muy favorable	21,25%	18,75%	10,00%	11,25%	27.50%
Favorable	52,50%	48,75%	15,00%	45,00%	32.50%
Media	16,25%	17,50%	33.75%	26,25%	21.25%
Desfavorable	7,50%	11,25%	27.50%	12,50%	12.50%
Muy desfavorable	2,50%	3,75%	13.75%	5,00%	6.25%
RASGOS DE PERSONALIDAD					
DIMENSIONES	Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad Emocional	Apertura Mental
Muy Alto	28,75%	23,75%	26,25%	13,75%	32.50%
Alto	35,75%	38,75%	42,50%	20.00%	28.75%
Promedio	21.25%	20.00%	21,25%	31.25%	22.50%
Bajo	10.00%	12.50%	6,25%	22.50%	13,75%
Muy Bajo	5.00%	5.00%	3,75%	12.50%	2.50%

Fuente: Elaboración propia, 2015.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para realizar la contrastación de la Hipótesis, se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro) que es una medida de correlación entre dos variables, como lo son las variables materia del presente estudio: Luego, el valor de ρ permitió tomar la decisión estadística correspondiente a cada una de las hipótesis formuladas. El coeficiente de correlación de Spearman da un rango que permite identificar fácilmente el grado de correlación (la asociación o interdependencia) que tienen dos variables mediante un conjunto de datos de las mismas, de igual forma permite determinar si la correlación es positiva o negativa (si la pendiente de la línea correspondiente es positiva o negativa).

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$. N es el número de parejas.

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS

HIPÓTESIS 1:

H₁: La percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Energía en los trabajadores de una empresa privada.

H₀: La percepción del Clima Organizacional **NO** se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Energía en los trabajadores de una empresa privada.

Correlations

			Percepción del clima organizacional	Energía
Spearman's rho	Percepción del Clima Organizacional	Correlation Coefficient	1,000	,836*
		Sig. (2-tailed)	.	,000
	N		80	80
	Energía	Percepción del Clima Organizacional	Correlation Coefficient	,836**
Sig. (2-tailed)			,000	.
N		80	80	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DECISIÓN: Como $p < 0.05$ se rechaza H₀

CONCLUSIÓN: Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Energía en los trabajadores de una empresa privada.

HIPÓTESIS 2:

H₂: La percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Afabilidad en los trabajadores de una empresa privada.

H₀: La percepción del Clima Organizacional **NO** se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Afabilidad mental en los trabajadores de una empresa privada.

Correlations

			Percepción del clima organizacional	Afabilidad
Spearman's rho	Percepción del Clima Organizacional	Correlation	1,000	,798**
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	,000	
	N	80	80	
Afabilidad	Percepción del Clima Organizacional	Correlation	,798**	1,000
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	,000	.	
	N	80	80	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DECISIÓN: Como $p < 0.05$ se rechaza H_0

CONCLUSIÓN: Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Afabilidad en los trabajadores de una empresa privada.

HIPÓTESIS 3:

H_3 : La percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Tesón en los trabajadores de una empresa privada.

H_0 : La percepción del Clima Organizacional **NO** se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Tesón mental en los trabajadores de una empresa privada.

Correlations

			Percepción del clima organizacional	Tesón
Spearman's rho	Percepción del Clima	Correlation Coefficient	1,000	,812**
	Organizacion al	Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	80	80
	Tesón	Correlation Coefficient	,812**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DECISIÓN: Como $p < 0.05$ se rechaza H_0

CONCLUSIÓN: Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Tesón en los trabajadores de una empresa privada.

HIPÓTESIS 4:

- H₄: La percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Estabilidad Emocional en los trabajadores de una empresa privada.
- H₀: La percepción del Clima Organizacional **NO** se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Estabilidad Emocional en los trabajadores de una empresa privada.

Correlations

			Percepción del clima organizacional	Estabilidad Emocional
Spearman's rho	Percepción del Clima Organizacional	Correlation Coefficient	1,000	,861**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	80	80
	Estabilidad Emocional	Correlation Coefficient	,861**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DECISIÓN: Como $p < 0.05$ se rechaza H_0

CONCLUSIÓN: Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Estabilidad Emocional en los trabajadores de una empresa privada.

HIPÓTESIS 5:

H_5 : La percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Apertura mental en los trabajadores de una empresa privada.

H_0 : La percepción del Clima Organizacional **NO** se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Apertura Mental en los trabajadores de una empresa privada.

Correlations

			Percepción del clima organizacional	Apertura Mental
Spearman's rho	Percepción del Clima Organizacional	Correlation	1,000	,804**
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	,000	
	N	80	80	
	Apertura Mental	Correlation	,804**	1,000
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	,000	.	
	N	80	80	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DECISIÓN: Como $p < 0.05$ se rechaza H_0

CONCLUSIÓN: Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que existe evidencia significativa que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Apertura mental en los trabajadores de una empresa privada.

Comprobada las cinco hipótesis específicas, se comprueba la hipótesis general, es decir:

La percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con los rasgos de personalidad del Big Five en los trabajadores de una empresa privada.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de encuestar a los 80 trabajadores de una empresa privada, de acuerdo a los objetivos propuestos se han determinado los siguientes hallazgos, los mismos que servirán para definir algunas estrategias buscando el mejor desempeño del trabajador, así como de la empresa privada, haciéndola más competitiva en el mercado laboral.

A continuación los principales hallazgos:

Clima Organizacional

1. Los resultados de la encuesta realizada a 80 trabajadores de una empresa privada, que manifiestan respecto al **nivel de autorrealización**, es decir, la apreciación del trabajador con respecto al **nivel de autorrealización**, es que el medio laboral favorece el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea. Los resultados indican que un 73.75% de trabajadores refieren que el medio laboral favorece el desarrollo personal y profesional. Un 16.25% de trabajadores opinan que medianamente favorecen el desarrollo personal y profesional y solo el 10% de trabajadores refieren que es muy desfavorable.
Es decir, 90% de trabajadores manifiestan que el factor autorrealización es favorable para el clima organizacional para la empresa privada en estudio.
2. Con respecto al nivel de **Involucramiento laboral**, es decir, si existe identificación con los valores organizacionales y compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Los resultados indican que el 67,50% refieren que el involucramiento laboral es favorable, en tanto, el 17.50% trabajadores opinan que medianamente favorece el involucramiento laboral, el 15% de trabajadores refieren que es desfavorable y muy desfavorable. Es decir, más del 85% de los encuestados refieren que existe un involucramiento laboral e

identificación con los valores organizacionales y compromiso y desarrollo de la organización.

3. En relación al nivel de supervisión, es decir, si es favorable las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Los resultados indican que 41.25% de trabajadores refieren que el nivel de supervisión es desfavorable, el 25% trabajadores opinan que es favorable, mientras, el 33% de trabajadores manifiestan que es medianamente favorable.

Es decir, más del 75% de los trabajadores manifiestan que el nivel de supervisión es desfavorable, se sienten controlados y no pueden laborar libremente, la supervisión no muestra un liderazgo participativo, al contrario un liderazgo autocrático lo que no es bien recibido por los trabajadores.

4. Los resultados con respecto al nivel de comunicación, es decir, si es favorable la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Los resultados indican que el 56.25% de trabajadores refieren que el nivel de comunicación es favorable, 26.25% de trabajadores opinan que es media y 17.50% de trabajadores refieren que es desfavorable y muy desfavorable.

Es decir, más del 82% manifiesta que el nivel de comunicación es favorable para el clima organizacional de la empresa privada.

5. Los resultados con respecto al nivel de condiciones laborales, es decir, si es favorable el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Los resultados indican que el 60% de trabajadores refieren que el nivel de condiciones

laborales es desfavorable, 21.25% de trabajadores opinan que es medianamente favorable y el 18.75% de trabajadores manifiestan que es muy desfavorable.

Es decir, más del 81.25% de los trabajadores manifiesta que las condiciones laborales son favorables para el clima organizacional de la empresa privada en estudio.

BIG FIVE

1. Los resultados con respecto al rasgo de personalidad: Energía, es decir, inherente a una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida, principalmente de tipo interpersonal. Los resultados indican que 63.75% trabajadores consideran bastante verdadero o muy alto, que el factor energía está presente en sus relaciones interpersonales, 21.25% de trabajadores opinan que están indecisos, o se encuentra en un promedio medio y 15% de trabajadores se encuentran en un nivel muy bajo.

Es decir, más del 85% de los trabajadores indican que es verdadero que el factor energía está presente y coadyuva al mejor desempeño de la organización.

2. Los resultados de la encuesta con respecto al rasgo de personalidad: Afabilidad, es decir, preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás. Los resultados indican que el 62.50% de trabajadores consideran bastante alto que el factor afabilidad está presente en la personalidad de los trabajadores, 20.00% de trabajadores se encuentran dentro del promedio y 17.50% de trabajadores manifiestan rasgos muy bajo de afabilidad.

Es decir, más del 82.50% de trabajadores manifiestan que el factor afabilidad está presente en la organización y es favorable al desempeño organizacional de la empresa privada.

3. Los resultados con respecto al rasgo de personalidad: Tesón, es decir, propia de un comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable. Los resultados indican que 68.75% de trabajadores consideran muy alto que el factor tesón esté presente en la personalidad de los trabajadores, 21.25% de trabajadores consideran que está en un nivel medio o promedio y 10% de trabajadores manifiestan que están indecisos.

Es decir, 90% de los trabajadores indican que el factor tesón es favorable para la organización en estudio.

4. Los resultados con respecto al rasgo de personalidad: Estabilidad Emocional, es decir, rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración. Los resultados indican que el 35% de trabajadores presentan un nivel bajo de este rasgo, 31.25% de trabajadores poseen un nivel moderado y el 33.75 de trabajadores poseen un nivel alto

Es decir, 66.25% de trabajadores son inestable emocionalmente. Este factor que no favorece el desempeño de la organización.

5. Los resultados con respecto al rasgo de personalidad: Apertura mental, es decir, sobre todo de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses. Los resultados indican que el 61.25% de trabajadores presentan el rasgo alto y muy alto, y está presente en la personalidad de los trabajadores, 22.50% de trabajadores refieren que lo poseen en un nivel moderado promedio y 16.25% de trabajadores presentan un el rasgo muy bajo. Es decir, 83.75% de los trabajadores se identifican con este rasgo de personalidad.

Por todo lo expuesto, vemos que el clima organizacional si se relaciona con los rasgos de la personalidad de los trabajadores de la empresa privada en estudio, existiendo una oportunidad por mejorar,

siempre y cuando se implementen políticas de capacitación, motivación e incentivos a los colaboradores. Se debe buscar más el involucramiento tanto de los trabajadores como de sus respectivos jefes para incrementar de esta manera el desempeño organizacional.

Después de efectuar el análisis de los resultados obtenidos se puede determinar que existen similitudes en cuanto a las conclusiones de algunos trabajos de investigación relacionados al objeto de estudio.

1. La percepción del Clima Organizacional es favorable a la Autorrealización de los trabajadores en la institución con el 73.75%, los trabajadores consideran que la empresa favorece sus aspiraciones de autorrealización personal y profesional, al respecto Amorós (2007), considera que los empleados satisfechos de su clima laboral alinean sus objetivos personales con los objetivos de la empresa. La oportunidad de mejora en su perfil personal y profesional, es un fuerte aliciente en su desempeño laboral, lo que concuerda con Flores-García, F (1999), en el sentido, que la organización será más efectiva en la medida que sus trabajadores se desempeñen mejor.
2. El 56.25% de trabajadores manifiesta que el nivel de Comunicación de la empresa es favorable a nivel interno y externo en la atención del cliente de la agencia, y el 60% reconoce que las Condiciones Laborales son favorables para el cumplimiento de la tarea. **Lo que se corrobora en la investigación de Gamboa-León (2014).** Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia. Con respecto a la Escala del Clima Laboral SPC, construida el año 2004 en Lima-Perú por la psicóloga Sonia Palma; la escala obtuvo altos valores de validez y confiabilidad. Resultados: La percepción del clima laboral entre los trabajadores se ubica en el nivel medio según los puntajes obtenidos en la Escala de Clima Socio Laboral. Los tres factores críticos percibidos por los trabajadores fueron: autorrealización,

comunicación y condiciones laborales. De otro lado, se constató que la percepción del clima varía por grupo ocupacional y edad.

3. En relación a los Rasgos de personalidad obtenidos a través del Big Five, el rasgos de Energía 63.75%, se perciben como extrovertidos, animados y comunicativos; igualmente 62.50% de trabajadores manifiestan Afabilidad; 68.75%, con los rasgos de Tesón; 61.25% Apertura Mental se declara receptivos a los cambios, al aprendizaje, de nuevas culturas. Solo el 35%, se manifiesta, como personas emotivas, ansiosas e irritables lo que tendría relación con los niveles de supervisión. Lo que es una característica del ambiente interno tal como lo sostiene, Tagiuri y Litwin (citado por Edel y García, 2007). **También corrobora la investigación de Baltazar Z. y Chirinos A. (2014). Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú.** En las dimensiones de la personalidad, predomina en los colaboradores nivel alto (46%) y muy alto (36%) en la dimensión energía; nivel alto (48%) y muy alto (33%) en la dimensión afabilidad; nivel alto (42%) y muy alto (40%) en la dimensión tesón; nivel alto (41%) y promedio (34%) en la dimensión estabilidad emocional; y, nivel alto (38%) y promedio (24%) en la dimensión apertura mental.
4. Referente al **Nivel de involucramiento laboral**, el 67.50% de trabajadores se sienten identificados con los valores organizacionales y con el compromiso de cumplimiento y desarrollo de la organización y personal. Asimismo, se puede observar el **Rasgo de personalidad Energía del Big Five**, los trabajadores de este grupo se caracteriza por poseer una personalidad extrovertida, dinámica, proactiva con capacidad de persuasión y de empuje, una característica relevante del perfil de vendedores en este tipo de organización, que responde a las necesidades de locuacidad y de asertividad asociados a la relación interpersonal en el desempeño de su tarea, siempre acompañado de una adecuada estabilidad emocional. **Y que coincide con lo expresado por Schneider (1985)**, en el sentido de que el

comportamiento de la organización es el resultado de las características de las personas y del ambiente de la organización en que éstas operan. **Esta tendencia supera ampliamente a los hallazgos realizados por Mendoza (2012)** en su estudio sobre rasgos de personalidad y de inestabilidad laboral, reconociéndolo como un estresor psicosocial en trabajadores de una institución privada, en las que se obtuvo rasgos preponderantes teniendo un total de 45% en la dimensión energía.

5. En relación al Nivel de Supervisión con el 41.25% que predomina es desfavorable para la organización El mismo se relaciona con el Factor de personalidad Estabilidad Emocional y del Big Five, más de la mitad de trabajadores, se manifiestan como personas capaces de afrontar adecuadamente los estados de tensión asociados a la experiencia emotiva y de ejercer un adecuado control del propio comportamiento en situaciones de conflicto o incomodidad y un 35% manifiestan inseguridad emocional. Y Apertura Mental encontramos en que el trabajadores se describen como personas muy cultas, informadas, interesados por las cosas se declaran receptivos a los cambios y las experiencias nuevas, al aprendizaje de nuevas formas que mejoren su actividad laboral, y al conocimiento de nuevas experiencias y culturas A la que corrobora la investigación de **García, T. y López, G. (2013). Presentan una investigación titulada: Factores de Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Desarrollado por Supervisores y Jefes de Embutidos Arichuna, C.A.**, presentada ante la universidad del Centro Occidental Lisandro Alvarado de México. El propósito de la investigación fue establecer la relación entre los estilos de liderazgo y los 5 factores de personalidad, en una muestra de 32 supervisores jefes de área. Investigación de tipo correlacional no experimental para cuyo fin se utilizó dos instrumentos: El cuestionario de Liderazgo CELID-A, y el cuestionario los 5 factores de personalidad (BIG-FIVE QUESTIONARY). Los resultados obtenidos muestran existencia del tipo de liderazgo transaccional y transformacional. Encontrándose la relación existente

el liderazgo transformacional con los 5 factores de la personalidad que 4 de ellos influyen de manera significativa, siendo los siguientes: Energía con una correlación de ,437 y Apertura mental con ,415, en un nivel de significancia de 0,01, con un margen de error de ,006 y ,010; mientras que Tesón con ,398 y Estabilidad emocional con ,316, con un nivel de significancia de 0,05, presentando un margen de error de ,012 y ,041, siendo la Energía y Apertura mental más significativos en la correlación, puesto que presentan un margen de error mínimo en comparación con Tesón y Estabilidad emocional. También se encuentra que el factor Energía es el único factor que influye en el liderazgo transaccional con una correlación de ,742, en un nivel de significancia de 0,05 con un margen de error de ,020; es decir la correlación es confiable.

6. Asimismo, se puede observar en relación al **Nivel de Condiciones Laborales**, los trabajadores perciben que las condiciones laborales son favorables. El mismo se relaciona positivamente con el **Rasgo de Afabilidad del Big Five**, los trabajadores se describen como cordiales, amigables, empáticos. En otras palabras, el factor **Afabilidad** está presente en la organización y es favorable al desempeño organizacional de la empresa. Esta situación se explica con lo expresado por **José María Rodríguez (2005)**, quien manifiesta que la afabilidad facilita y hace más grata la convivencia al interior de la organización y brinda asimismo, la oportunidad de enriquecer la calidad del servicio a los clientes.

Por último, la investigación que corrobora de forma general es la investigación es la de Ortiz Huamán, María Carmen (2011) **En la tesis titulada. Clima Organizacional y Características de Personalidad en el desempeño profesional de las trabajadoras sociales del Instituto Nacional materno Infantil**, sostiene que los resultados de los cuestionarios: Escala Clima Organizacional en el trabajo (Wes) y el Inventario de Personalidad de Eysenck Forma B arriba a las siguientes conclusiones:

- El Clima Organizacional predomina el nivel regular que se manifiesta un deficiente apoyo entre colegas, falta de compromiso en el trabajo, falta de eficacia en sus labores, entre otras que no favorecen a un ambiente de trabajo.
- El empeño profesional se da en un nivel medio a que existe una diferencia en la calidad de atención al paciente, causa iniciativa para el desempeño de sus funciones entre otros aspectos.
- Las características de personalidad según las tendencias de las dimensiones de personalidad en los trabajadores sociales predomina la tendencia a colérica, siendo sus características el ser sensibles, intranquilas, ni constantes, impulsivas, optimistas y activas.
- El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los trabajadores sociales del Instituto Materno Perinatal.
- Los resultados indican que los factores del clima organizacional como son: implicancia, cohesión, apoyo, presión organizacional, claridad, innovación y confort se relacionan de manera significativa con el desempeño profesional de los trabajadores, sin embargo, no hay relación significativa entre los factores autonomía y control.

Las características de la personalidad según las tendencias de las dimensiones de la personalidad, no se relacionan significativamente con el desempeño profesional de los trabajadores sociales del Instituto Nacional Materno Perinatal.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Del análisis realizado en la investigación, obtenidos a través de los datos recogidos, se pueden extraer las siguientes conclusiones.

1. Se determinó que existe evidencia que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Energía en los trabajadores de una empresa privada.
2. Se determinó que existe evidencia que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Afabilidad en los trabajadores de una empresa privada.

3. Existe evidencia que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Tesón en los trabajadores de una empresa privada.
4. Existe evidencia que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Estabilidad emocional en los trabajadores de una empresa privada.
5. Existe evidencia que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con el rasgo de personalidad del Big Five: Apertura mental en los trabajadores de una empresa privada.
6. Se determinó que existe evidencia que la percepción del Clima Organizacional se relaciona positivamente con los rasgos de personalidad del Big Five en los trabajadores de una empresa privada.

5.1 RECOMENDACIONES

1. Consolidar la relación positiva de los indicadores del clima organizacional respecto a los rasgos de la personalidad y fomentar el trabajo dinámico y en equipo de los trabajadores.
2. Promover la participación de los trabajadores mediante dinámicas de grupo y eventos que busquen la integración y participación y mejoren las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa privada.
3. Reconocer a través de programas de la empresa, a los trabajadores que destacan en sus respectivos puestos de trabajo, implementando programas de reconocimiento como el colaborador del mes, destacar las mejores ideas y premiar públicamente el mérito alcanzado.

4. Desarrollar políticas de responsabilidad social, que busquen la estabilidad emocional de los trabajadores y refuercen las relaciones interpersonales.
5. Capacitar a los trabajadores respecto a mejorar su apertura mental, para recibir nuevos conocimientos y estar preparado ante los constantes cambios del mercado en el mundo competitivo en que vivimos.
6. Realizar la investigación en otros tipos de organizaciones, buscando semejanzas y consolidando los resultados obtenidos para la mejora de las organizaciones y el desempeño laboral de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, G. (1992). *El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones, resultados relevantes.* Revista Interamericana de Psicología Ocupacional Vol. 11, N° 1 y 2.

Allport, G.W. & Odbert, H.S. (1936). "Trait-names: a psycho lexical study". Psychological Monographs, 47, No 211. Angleitner, A., Ostendorf, F. & John, O.P. (1990). Towards a taxonomy of personality descriptors in German: A psycho-lexical study. European Journal of Personality.

Allport, G. W. (1985). *Psicología de la Personalidad: su Configuración y Desarrollo.* Barcelona, Editorial HERDER.

Allport, G.W. (1970) *Psicología de la personalidad.* Buenos Aires: Paidós

Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento.* Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima.

Argyris, C. (1958). *Personality and organization.* New York: Harper and

Argyris, C. (2001). *Sobre el aprendizaje organizacional.* México: Oxford, 2001. Extraído el 23 Noviembre 2015, de http://www.unilibro.es/find_buy_es/result_scrittori.asp?scrittore=ARGYRIS%2C+CHRIS&idaff=0.

Barrick, M. R. y Monte, M. K. (1991). Los cinco grandes dimensiones de la personalidad y rendimiento en el trabajo. Personnel Psychology, 44, 1-25.

Baltazar Zavaleta, D. M., & Chirinos Antezana, J. A. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú.* Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.

Bernal, M. & Soto, L. (2001). *Evaluación del clima organizacional de Cavipetrol.* Manuscrito no publicado. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Brunnet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias.* Editorial Trillas, México.

Cattell, R.B. (1943). *The description of personality: the foundations of trait measurements.* Psychological Review.

Cattell, R. B. (1979). *Personality and learning theory*, Vol. 1: The structure of personality in its environment. New York: Springer.

Ceballos, J. C. M., Arocena, F. A. L., & Rezola, J. M. G. (2013). *Factores de personalidad, afectivos y sociodemográficos en la predicción del*

Cornel, F. (1955). *Socially perspective administration*. Ph Delta Kappa.

Chiavenenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc Graw – Hill Interamericana de México: S.A.

Cloninger, Susan (2005). *Teorías de la personalidad Tercera edición* .Ed. Pearson Educación México.

Digman, J. & Inouye, J. (1986). *Further specification of the five robust factors of personality*. Journal of Personality and Social Psychology.

Digman, J.M. (1990). Personality structure: Emergence of the Five-Factor model. Annual Review of Psychology.

Eysenck, H. J. (1990). *Fundamentos biológicos de la personalidad*. Barcelona. Fontanella

Edel, R. & García, S. (2007) *Clima y Compromiso Organizacional*. Edición electrónica, gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/340/

Feist, J., Feist, G., (2007) *Teorías de la personalidad*. Mc Graw Hill, España.

Flores-García, J (1999). *El comportamiento humano en las organizaciones*. 1º Edición. Universidad el Pacífico. Biblioteca universitaria. Lima.

Furnham, A (2009). *Psicología Organizacional El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Editorial: Oxford University Press. Colección:1ª Edición. Rústica / Castellano.

Gálvez, F. (2004). *Estudio de clima organizacional en los puntos de servicio directos de Servientrega en Bogotá*. Manuscrito no publicado. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Gan, F. y Berbel F. (2007). *Manual de recursos humanos / Human Resources Manual: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. (Vol. 94). Barcelona: Editorial UOC. Recuperado 12 de Setiembre 2015 de:

http://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

García, T. y López, G. (1913) *Factores de Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Desarrollado por Supervisores y Jefes de Embutidos Arichun*. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado.

Goldhaber, G (2005). *Comunicación Organizacional*. Editorial Diana. Mexico.

Goldberg, L. (1982). *From Ace to Zombie: some explorations in the language of personality*. En Ch. D. Spielberger y J. N. Butcher (Eds.), *Advances in personality assessment* (Vol. 1).

Gutiérrez Ramírez, Carlos Enrique (2007). *Clima laboral en el personal administrativo de una universidad privada*. Facultad de Psicología Instituto de Investigaciones Psicológicas y Educativas, Walter Blumenfeld (IIPE).

Gonçalves, A. P. (2004). *Dimensiones del clima organizacional*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 15 (1), Recuperado el 3 de Febrero del 2016, de: <http://www.calidad.org/articles/dec97/2dec97>.

Hernández, S. Y Fernández, C. (1998). *Metodología de la investigación*. Ed. McGraw-Hill Interamericana de México. S.A. de C.V.

Heider, F. (1958). La psicología de Relaciones interpersonales. EE.UU.: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Hillsdale, Nueva Jersey.

Hogan, J., y Holland, B. (2003). *Sistemas de Evaluación Hogan*. Artículo. Journal of Applied Psychology. Vol.88, N°1, 100-112.

Hurtz, G., y Donovan, J. (2000). *Personalidad y rendimiento en el trabajo: Los cinco grandes*. Revisited Journal of Applied Psychology, 85, 869-879.

James, L. A. y James, L. R. (1989). *Integrating work environment perceptions: explorations into the measurement of meaning*. Journal of Applied Psychology.

James, L. R. y Jones, A. P. (1974). *Organizational climate: a review of theory and research*. Psychological Bulletin, 81, 1096–1112.

Jaén Díaz, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Madrid. España. Universidad Complutense.

Lewin Kurt. (1951). *Teoría del Campo en las Ciencias Sociales.* Dorwin Cartwright (Harper and Bros.),

Lewin, Kurt. (1990). *La teoría del campo en la ciencia social.* España. Editorial Paidós ibérica, isbn 9788475094397

Lasio, Morillo M. V. (2003). *Clima y su evolución hacia un concepto estratégico.* Academia, Revista Latinoamericana de Administración, CLADEA 30.

Larsen, R. y Buss. J. (2005). *Psicología de la Personalidad.* 2ª edición Ed. Mcgraw hill. México.

Litwin, G. & Stringer, R. (2004). *Motivación y Clima Organizacional.* Boston: Harvard.

Lewin, K, Lippitt, R. y White, R.K. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates.* Journal of Social Psychology, 10(2), 271-299.

Liebert y Spiegler. (2000). *Personalidad. Estrategias y temas.* Madrid. Thomson Editores.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise.* New York: McGraw-Hill.

McCrae, R.R y Costa, P.T. (1985). *Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the Five Factor Model of personality.* *Personality and Individual Differences.*

Marshall, J. R. (2015). *Motivación y Emoción.* Editorial: McGraw-Hill México 5ta edición.

Méndez, C. (1982). *El hombre en la organización.* Bogotá: Ediciones Rosaristas.

Mendoza, A. (2012). *Rasgos de personalidad y su relación con la inestabilidad laboral como estresor psicosocial.* UMSA: Bolivia.

Moris, Charles G y Maisto, Albert A, (2001). *Introducción a la Psicología.* México. Editorial Pearson Educación.

Ortiz Huamán, María Carmen (2011) *En la tesis titulada. Clima Organizacional y Características de Personalidad en el desempeño*

profesional de las trabajadoras sociales del Instituto Nacional materno Infantil.

Pace, C. (1968). *The concept of organizational climate.* En Tagiuri, R. & Litwin, G. *Organizational climate: Explorations of a concept.* Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.

Parker, C, Baltes, B, Young, S, Huff, J, Altmann, R., Lacost, H., & Roberts, J. (2003). *Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes a meta-analytic review.* Journal of Organizational Behavior.

Pelechano, V. (2000). *Psicología sistemática de la personalidad:* Barcelona, Ariel S. A., ISBN: 84-344-0886-4.

Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC.* Lima: Cartolan.

Peiro, J. (2001). *Psicología de la organización.* Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia – Toran S. A.

Pupo guisado, B. (2011) *Estudio del clima organizacional en entidades cubanas desde una perspectiva de C.T.S.* en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 147,. Texto completo en:
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2011/11/>

Reichers, A.E.,Schneider.B. (1990).Climate and culture: An evolución of constructs, in B.Schneider Ed.Organizational Cllmat an culture San Francisco Jossey.Bass.

Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional.(15ª ed.).* Diego State University. Primera Edición. Pearson Educación. México. S.A.

Rodríguez, J. M. (2005). *El factor humano en la empresa.* Ediciones Deusto. Editor Grupo Planeta. España.

Salazar. B (2014) *Estilo de supervisión y satisfacción laboral de un grupo de promotores de tarjetas de créditos de una institución bancaria de la ciudad de Guatemala.* Universidad Rafael Landívar.

Schneider, B. y Reichers, A.E. (1983). *On the etiology of climates.* *Personnel Psychology*, 36, 19-39.

Schultz D. P. y Schultz S. E. (2010). *Teorías de la personalidad (7ª ed.).* México: In-ternational Thomson

Socal, Clarisa, (2007). *Características de personalidad e comprometimiento organizacional.* Universidad federal Rio Grande del sur Brasil.

Schneider B. (1985). Organizational behavior. Annual Review of Psychology.

Schneider, B. y Snyder, R. A. (1975). *Some relationships between job satisfaction and organizational climate.* Journal of Applied Psychology.

Stoner, James A.F. (1994) Administración, 5° edición, Editorial Prentice – Hall, Hispanoamericana. S.A.

Toro, F. (2001). *El Clima Organizacional: Perfil de las Empresas Colombianas.* CINCEL. Medellín-Colombia.

Toro, F. (1996). *Avances en la medición del Clima organizacional con encuesta.* ECO. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vpl.14 N|.1

Tupes, E.R. & Christal, R. (1992). *Recurrent personality factors based on trait ratings.* USA Air Force Technical Report. Washington: Government Printing Office.

3. ANEXOS

a) INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. Escala de Clima Laboral CL – SPC

Apellidos y nombres: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Ocupación: _____

A continuación, encontrará posiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

		Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En la oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					

13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del					

	personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

II. Big Five Cuestionario (BFQ)

Instrucciones: A continuación encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir y actuar para que las vaya leyendo atentamente y marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar.

Para contestar utilice la Hoja de Respuestas y señale el espacio de uno de los números (del 5 al 1) que encontrará al lado del número que tiene la frase que está contestando. Las alternativas de respuesta son:

- 5 Completamente VERDADERO para mí.
- 4 Bastante VERDADERO para mí.
- 3 Ni VERDADERO ni FALSO para mí.
- 2 Bastante FALSO para mí.
- 1 Completamente FALSO para mí.

No existen respuestas correctas e incorrectas, buenas o malas. Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de Ud. Trate de ser sincero consigo mismo y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y solo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

Al marcar su respuesta en la hoja asegúrese de que el número de la frase corresponda con el número colocado al lado del espacio que Ud. marca. Si desea cambiar alguna respuesta borre o anule la señal hecha y marque el otro espacio. No haga ninguna señal en este cuadernillo.

-
1. Creo que soy una persona activa y saludable.
 2. No me gusta hacer las cosas pensando demasiado sobre ellas.
 3. Tiendo a involucrarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas.
 4. No me preocupan las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás.
 5. Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo.
 6. Nunca he dicho una mentira.
 7. No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse hasta el agotamiento.
 8. Tiendo a ser muy reflexivo.
 9. No suelo sentirme tenso.
 10. Noto fácilmente cuando las personas necesitan mi ayuda.
 11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono.
 12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás.
 13. Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas más que a concordar con ellas.
 14. Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios.
 15. Soy más bien sensible.
 16. No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas.
 17. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas.
 18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.
 19. No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad.
 20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado.
 21. No es fácil que algo o alguien me haga perder la paciencia.
 22. Me gusta mezclarme con la gente.
 23. Toda novedad me entusiasma.
 24. Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave.
 25. Tiendo a decidir rápidamente.
 26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.
 27. No creo ser una persona ansiosa.
 28. No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de los amigos.
 29. Tengo muy buena memoria.
 30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones.
 31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás.
 32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
 33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás.

34. Si es necesario, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.
35. No me atraen las situaciones en constante cambio.
36. Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño.
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.
38. No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas.
39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.
40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen.
41. Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidas y eternas.
42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.
43. En general no me irrito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello.
44. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo.
45. Cuando me enfado manifiesto mi mal humor.
46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto.
47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses.
48. Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás.
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos.
50. No suelo sentirme sólo y triste.
51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.
52. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.
53. A menudo estoy completamente ocupado por mis compromisos y actividades.
54. Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros.
55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzo y concentración.
56. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias.
57. Me molesta mucho el desorden.
58. No suelo reaccionar de modo impulsivo.
59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.
60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.
61. No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades.
62. Mi humor varía frecuentemente.
63. A veces me enfado por cosas de poca importancia.
64. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.
65. No me gusta estar en grupos numerosos.
66. No suelo planificar mi vida hasta en lo más pequeños detalles.
67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos.
68. No dudo en decir lo que pienso.
69. A menudo me noto inquieto.
70. En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.
71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.

72. Creo que todo problema debe ser resuelto de varias maneras.
73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía.
74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.
75. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado.
76. No suelo perder la calma.
77. No dedico mucho tiempo a la lectura.
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.
79. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado.
80. Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado.
81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.
82. Nunca he sido perfeccionista.
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.
84. Nunca he discutido o peleado con otra persona.
85. Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca.
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.
87. Siempre me han apasionado las ciencias.
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.
89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.
90. No creo que conocer la historia sirva de mucho.
91. No suelo reaccionar a las provocaciones.
92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno.
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros.
96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.
97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.
98. A menudo me siento nervioso.
99. No soy una persona habladora.
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.
101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.
102. Siempre estoy seguro de mí mismo.
103. No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma.
104. Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa.
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica.
106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.
107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado.
108. Si es necesario, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos.
109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.
110. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles.

- 111.** Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo.
- 112.** Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva.
- 113.** Nunca he criticado a otra persona.
- 114.** Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo.
- 115.** Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.
- 116.** Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones.
- 117.** No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.
- 118.** Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.
- 119.** Incluso en situaciones muy difíciles no pierdo el control.
- 120.** A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme.
- 121.** Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.
- 122.** No suelo cambiar de humor bruscamente.
- 123.** No me gustan las actividades que implican riesgo.
- 124.** Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.
- 125.** Cuando empiezo a hacer algo nunca sé si lo terminaré.
- 126.** Generalmente confío en los demás y en sus intenciones.
- 127.** Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.
- 128.** Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.
- 129.** Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles.
- 130.** No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.
- 131.** No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
- 132.** No creo que sea útil perder el tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.